

Traducción jurada

Original: lengua francesa (Luxemburgo)



Fecha de recepción : 08/10/2020

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA
SODNÍ DVŮR EVROPSKÉ UNIE
DEN EUROPÆISKE UNIONS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN UNION
EUROOPA LIIDU KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION
COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE
CÚIRT BHEIREITHIÚNAIS AN AONTAIS EORPAIGH
SUD EUROPSKE UNIE
CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA



EIROPAS SAVIENĪBAS TIESA
EUROPOS SAJUNGOS TEISINGUMO TEISMAS
AZ EURÓPAI UNIÓ BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-ĠUSTIZZJA TAL-UNJONI EWROPEA
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE UNIE
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI UNII EUROPEJSKIEJ
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA
CURTEA DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE
SÚDNY DVOR EURÓPSKEJ ÚNIE
SODIŠČE EVROPSKE UNIJE
EUROOPAN UNIONIN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA UNIONENS DOMSTOL

AUTO DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (sala octava)

de 30 de septiembre de 2020 *

«Petición de cuestión prejudicial – Artículo 99 del Reglamento del Procedimiento del Tribunal de Justicia – Directiva 1999/70/CE – Acuerdo Marco CES, UNICE y CEEP relativo al trabajo de duración determinada. Cláusula 5 – Contratos de trabajo de duración determinada en el sector público – Contratos sucesivos – Prohibición de conversión de contratos de trabajo de duración determinada en contrato de trabajo indefinido – Admisibilidad»

En el asunto C-135/20,

Que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el *Supremo Tribunal Administrativo* (Tribunal Supremo Administrativo, Portugal), mediante resolución de 7 de febrero de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 12 de marzo de 2020, en el procedimiento seguido a instancias de

JS

contra

Cámara Municipal de Gondomar,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (sala octava),

Integrado por la Sra. L. S. Rossi, Presidenta de la Cámara, MM. F. Biltgen (Ponente) y N. Wahl, Jueces,

Abogado General: M. M. Szpunar,

Secretaria: M. A. Calot Escobar,

Considerada la decisión adoptada, previa audiencia del Abogado General, de pronunciarse mediante auto motivado, de conformidad con el artículo 99 del Reglamento del Tribunal de Justicia,

* Idioma del procedimiento: portugués.

Dicta el siguiente

Auto

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo (en adelante el «Acuerdo Marco»), que se adjunta en anexo a la Directiva de 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativo al Acuerdo Marco CES, UNICE y CEEP relativo al trabajo de duración determinada (BOE francés 1999, L 175, p. 43).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un procedimiento seguido a instancias de JS contra la Cámara Municipal de Gondomar (municipio de Gondomar, Portugal) en relación con la conclusión de contratos sucesivos de trabajo de duración determinada entre los meses de noviembre de 2000 y noviembre de 2013.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

- 3 La cláusula 5 del Acuerdo Marco, titulado «Medidas que pretenden prevenir el uso abusivo», dispone lo siguiente:
 - «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, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:
 - a) Razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
 - b) La duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
 - c) El número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.
 2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales y/o los interlocutores sociales, cuando resulte necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:
 - a) Se consideran “sucesivos”;
 - b) Se considerarán celebrados por tiempo indefinido.»

- 4 El artículo 2, primer párrafo, de la Directiva 1999/70 prevé:

« Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 10 de julio de 2001 o se asegurarán 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 para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por la presente Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.»

Derecho portugués

- 5 En virtud del artículo 92, apartado 2, de la *lei nº 59/2008 que aprova o regime do contrato de trabalho em funções públicas* (Ley nº 59/2008, que adopta el régimen de contrato laboral de la función pública), de 11 de septiembre de 2008 (*Diário da República*, 1^{re} serie, nº 176, de 11 de septiembre 2008):

«El contrato de duración determinada no podrá ser convertido, en ningún caso, en contrato de duración indefinida y, se extinguirá al final del plazo máximo de duración prevista en este régimen o, en caso de contrato sujeto a una condición resolutoria, cuando la situación que hubiese justificado la firma del contrato dejase de existir».

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 6 JS fue contratado por el municipio de Gondomar, de forma continuada entre los meses de noviembre de 2000 y noviembre de 2013, en virtud de cinco contratos de trabajo de duración determinada, de los cuales algunos fueron objeto de renovaciones.
- 7 JS siempre ejerció las mismas funciones en el marco de dichos contratos, en una piscina municipal que pertenece a la demandada en cuanto al litigio principal. Sus funciones consistían en atender al público, efectuar la inscripción de los usuarios de la piscina, recibir el dinero correspondiente al pago de los tiques de acceso a la piscina por parte de los usuarios, así como entregar y recoger las llaves de los vestuarios. Esas funciones fueron designadas, según el contrato, como las de «agente de taquilla», de «cajero», «auxiliar administrativo» o «auxiliar técnico de turismo».
- 8 Durante el mes de noviembre de 2013, JS recibió la notificación del cese de la relación laboral que le vinculaba con el municipio de Gondomar.
- 9 Presentó demanda ante el *Tribunal Administrativo e Fiscal do Porto* (Tribunal Administrativo y Fiscal de Porto, Portugal), solicitando que se declarase el carácter indefinido de su contrato de trabajo y la abusividad de su despido. Esta demanda fue desestimada mediante sentencia, la cual fue confirmada a continuación por el *Tribunal Central Administrativo Norte* (Tribunal Central Administrativo Norte, Portugal).

- 10 JS interpuso un recurso de apelación contra la sentencia de este último Tribunal ante el *Supremo Tribunal Administrativo* (Tribunal Supremo Administrativo, Portugal), alegando una violación de la Directiva 1999/70.
- 11 El órgano jurisdiccional remitente observa que el artículo 92, apartado 2, de la Ley nº 59/2008, vigente en la época de los hechos principales, prohibía la conversión de contratos de trabajo de duración determinada celebrados por personas jurídicas, al final de su plazo máximo, en contratos de duración indefinida. Cuestiona la compatibilidad de esta disposición con la Directiva 1999/70, y concretamente, con la cláusula 5 del Acuerdo Marco.
- 12 En estas circunstancias, el *Supremo Tribunal Administrativo* (Tribunal Supremo Administrativo, Portugal) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) ¿Debe interpretarse el Derecho de la Unión [...], [en este caso] el artículo 5 [del Acuerdo Marco], en el sentido de que se opone a una legislación nacional que prohíbe totalmente la conversión de contratos de trabajo de duración determinada celebrados por entidades públicas en contratos de trabajo indefinidos?
- 2) ¿Debe interpretarse la Directiva [1999/70] en el sentido que impone la conversión de contratos como única forma de evitar los abusos que resultasen del uso sucesivo en contratos de duración determinada?»

Sobre la admisibilidad de las cuestiones prejudiciales

- 13 Mediante sus cuestiones, que deben ser examinadas conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse, en este sentido, que se opone a la legislación de un Estado miembro que prohíbe totalmente, en el sector público, la conversión de una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada en un contrato indefinido.
- 14 En virtud del artículo 99 de su Ley de Enjuiciamiento, cuando la respuesta a una cuestión prejudicial puede deducirse claramente de la jurisprudencia o cuando la respuesta a tal cuestión no deja lugar a una duda razonable, el Tribunal de Justicia podrá, en cualquier momento, a instancia del Juez ponente, y previa audiencia del Abogado General, decidir pronunciarse mediante auto motivado.
- 15 Ha lugar a la aplicación de esta disposición en el contexto del presente litigio.
- 16 De la resolución de remisión se desprende, por un lado, que entre los años 2000 y 2013, JS trabajó, en virtud de una serie de contratos de duración determinada, para el municipio de Gondomar ejerciendo siempre las mismas funciones.

- 17 Por otra parte, en el momento de producirse los hechos objeto de litigio, el artículo 91, apartado 2, de la Ley n° n° 59/2008 prohibía la conversión de contratos de trabajo de duración determinada celebrados por personas jurídicas de derecho público en contratos de trabajo indefinidos.
- 18 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha declarado reiteradamente que el Acuerdo Marco no establece una obligación general de los Estados miembros de prever la conversión en contratos de duración indefinida de los contratos de trabajo de duración determinada. Efectivamente, la cláusula 5, apartado 2, del Acuerdo Marco, delega en principio a los Estados miembros la libertad de determinar bajo qué condiciones los contratos o las relaciones laborales de duración determinada se consideran celebradas de forma indefinida. De ello se desprende que el Acuerdo Marco no establece las condiciones en las cuales pueden usarse los contratos de duración determinada (sentencias de 4 de julio de 2006, [Adeneler e.a.](#), C-212/04, EU:C:2006:443, apartado 91, así como de 25 de octubre de 2018, [Sciotto](#), C-331/17, EU:C:2018:859, apartado 59 y jurisprudencia citada).
- 19 Ello no obstante, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco impone a los Estados miembros, con el fin de evitar el uso abusivo de los contratos o relaciones laborales de duración determinada sucesivos, la adopción efectiva y vinculante de una de las medidas enumeradas, cuando su legislación interna no acarree medidas legales equivalentes (sentencias de 4 de julio de 2006, [Adeneler e.a.](#), C-212/04, EU:C:2006:443, apartado 92, así como de 19 de marzo de 2020, [Sánchez Ruiz e.a.](#), C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 55 y jurisprudencia citada).
- 20 Las medidas enumeradas en el apartado 1, letras a) a c) de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, tres en total, se refieren, respectivamente, a razones objetivas que justifican la renovación de dichos contratos o relaciones laborales, la duración máxima de estos contratos o relaciones laborales sucesivas y el número de renovaciones de estos (sentencia de 19 de marzo de 2020, [Sánchez Ruiz e.a.](#), C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 83 y jurisprudencia citada).
- 21 Además, cuando, al igual que en este caso, el Derecho de la Unión no prevé sanciones específicas en el supuesto de que se observase abusos, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que deben tomar un carácter, no sólo proporcionado, sino también suficientemente efectivo y disuasivo para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en el Acuerdo Marco (sentencias de 4 de julio de 2006, [Adeneler e.a.](#), C-212/04, EU:C:2006:443, apartado 94, así como de 7 de marzo 2018, [Santoro](#), C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 29 y jurisprudencia citada).
- 22 En caso de ausencia de legislación de la Unión en esta materia, las modalidades de aplicación de tales normas son competencia del ordenamiento jurídica interno de los Estados miembros en virtud del principio de autonomía procesal de estos. No obstante, no deben ser menos favorables que las que regulen situaciones similares de naturaleza interna (principio de equivalencia) ni hacer imposible en la práctica o excesivamente complicado el ejercicio de los derechos conferidos por el orden jurídico de la Unión (principio de efectividad) (sentencias de 4 de julio de 2006, [Adeneler e.a.](#), C-212/04,

EU:C:2006:443, apartado 95, así como de 7 de marzo 2018, [Santoro](#), C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 30 y jurisprudencia citada).

- 23 Cuando se produce un abuso de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, es necesario aplicar una medida que presente garantías efectivas de protección del trabajador con el fin de sancionar debidamente este abuso y eliminar las consecuencias de la violación del derecho de la Unión. En efecto, en virtud de los propios términos del artículo 2, primer párrafo de la Directiva 1999/70, los Estados miembros deben adoptar « todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por [la presente] Directiva (sentencia de 4 de julio de 2006, [Adeneler e.a.](#), C-212/04, EU:C:2006:443, apartado 102, así como de 19 de marzo de 2020, [Sánchez Ruiz e.a.](#), C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 88 y jurisprudencia citada).
- 24 De ello se deduce que, con el fin de que una legislación que prohíbe, en el sector público, la conversión en contrato de trabajo indefinido de una sucesión de contratos de duración determinada, pueda considerarse como conforme al Acuerdo Marco, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe incluir, en este sector, otra medida efectiva que permita evitar, y en este caso, sancionar el uso abusivo de contratos de duración determinada sucesivos (sentencia de 7 de marzo de 2018, [Santoro](#), C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 34 y jurisprudencia citada).
- 25 En consecuencia, en caso de que el órgano jurisdiccional remitente constatase que no existe, en la legislación nacional controvertida en el litigio, ninguna medida efectiva destinada a evitar y sancionar los abusos que pudiesen observarse en relación con los empleados del sector público, esta situación sería tal que socavaría al objetivo y efecto útil de la cláusula 5 del Acuerdo Marco (véase, en este sentido, sentencia de 4 de julio de 2006, [Adeneler e.a.](#), C-212/04, EU:C:2006:443, apartados 103 y 104, así como, por analogía, sentencia de 25 de octubre 2018, [Sciotto](#), C-331/17, EU:C:2018:859, apartado 66).
- 26 Considerando lo anteriormente expuesto, procede responder a las cuestiones planteadas de que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe ser interpretada en el sentido que se opone a la legislación de un Estado miembro que prohíbe, de forma absoluta, en el sector público, la conversión de una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada, en tanto esta legislación no prevea, en relación con este sector, otras medidas efectivas que eviten y, en este caso, sancionen la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos.

Costas

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

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (sala octava) declara:

La cláusula 5 del Acuerdo Marco relativo al trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el Anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, relativo al Acuerdo Marco CES, UNICE y CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe ser interpretada en el sentido que se opone a la legislación de un Estado miembro que prohíbe totalmente, en el sector público, la conversión de una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada, en tanto esta legislación no prevea, en relación con este sector, otras medidas efectivas que eviten y, en este caso, sancionen la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos.

Firmas

Doña M^a del Carmen Mateu García, Traductora-Intérprete Jurada de Francés nombrada por el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, certifica que la que antecede es traducción fiel y completa al español de un documento redactado en francés. (Luxemburgo).

*En Elche, a 22 de octubre de 2020
La Traductora-Intérprete Jurada de Francés*