

Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Décima, Sentencia de 25 Oct. 2018, C-331/2017

Ponente: Biltgen, François.

En el asunto C-331/17,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Corte d'appello di Roma (Tribunal de Apelación de Roma, Italia), mediante resolución de 15 de mayo de 2017, recibida en el Tribunal de Justicia el 1 de junio de 2017, en el procedimiento entre

Martina Sciotto

y

Fondazione Teatro dell'Opera di Roma,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente del Tribunal de Justicia, en funciones de Presidente de la Sala Décima, y los Sres. F. Biltgen (Ponente) y E. Levits, Jueces;

Abogado General: Sr. H. Saugmandsgaard Øe;

Secretario: Sr. R. Schiano, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 14 de junio de 2018; consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Sra. Sciotto, por los Sres. F. Andretta, M. Speranza, V. De Michele y S. Galleano, avvocati;
- en nombre de la Fondazione Teatro dell'Opera di Roma, por los Sres. D. De Feo, M. Marazza y M. Marazza, avvocati;
- en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por el Sr. G. Albenzio, avvocato dello Stato;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. van Beek y G. Gattinara, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

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 de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco»), que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada (DO 1999, L 175, p. 43).

2. Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre la Sra. Martina Sciotto y la Fondazione Teatro dell'Opera di Roma, en relación con una solicitud con la que pretendía que sus sucesivos contratos de trabajo de duración determinada celebrados para prestaciones efectuadas entre los años 2007 y 2011 se recalificaran como relación laboral de duración indefinida.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3. Con arreglo al artículo 1 de la Directiva 1999/70, esta tiene por objeto «aplicar el Acuerdo Marco [...], celebrado [...] entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES)».

4. Los párrafos segundo y tercero del Preámbulo del Acuerdo Marco tienen el siguiente tenor:

«Las partes de este Acuerdo reconocen que los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores. También reconocen que los contratos de trabajo de duración determinada responden, en ciertas circunstancias, a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores.

El presente Acuerdo establece los principios generales y los requisitos mínimos relativos al trabajo de duración determinada, reconociendo que su aplicación detallada debe tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas. Ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación, y con el fin de utilizar contratos laborales de duración determinada sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores.»

5. Los puntos 6 a 8 y 10 de las Consideraciones generales del Acuerdo Marco tienen el siguiente tenor:

«6. Considerando que los contratos de trabajo de duración indefinida son la forma más común de relación laboral, y que contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento;

7. Considerando que la utilización de contratos de trabajo de duración determinada basados en razones objetivas es una forma de evitar abusos;

8. Considerando que los contratos de duración determinada son característicos del empleo en algunos sectores, ocupaciones y actividades y que pueden convenir tanto a los empresarios como a los trabajadores;

[...]

10. Considerando que el presente Acuerdo remite a los Estados miembros y los interlocutores sociales para la aplicación de sus principios generales, requisitos y disposiciones mínimas, a fin de tener en cuenta la situación en cada Estado miembro y las circunstancias de algunos sectores y ocupaciones, incluidas las actividades de carácter estacional».

6. Con arreglo a la cláusula 1 del Acuerdo Marco, este tiene por objeto, por un lado, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otro, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

7. La cláusula 2 del Acuerdo Marco, titulada «Ámbito de aplicación», establece en su apartado 1:

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

8. La cláusula 3 del Acuerdo Marco, con la rúbrica «Definiciones», dispone:

«A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por

1. "trabajador con contrato de duración determinada": el 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 una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;

2. "trabajador con contrato de duración indefinida comparable": un trabajador con un contrato o relación laboral de duración 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 [...]».

9. La cláusula 4 del Acuerdo Marco, titulada «Principio de no discriminación», establece en su apartado 1:

«Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, 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.»

10. La cláusula 5 del Acuerdo Marco, titulada «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», dispone en su apartado 1:

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

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

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

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

Derecho italiano

11. El artículo 3 de la legge n.º 426 - Provvedimenti straordinari a sostegno delle attività musicali (Ley n.º 426, de medidas extraordinarias de apoyo a las actividades musicales), de 22 de julio de 1977 (GURI n.º 206, de 28 de julio de 1977), prohíbe, so pena de nulidad, «las renovaciones de las relaciones laborales que, en virtud de disposiciones legislativas o contractuales, supongan la recalificación de los contratos de duración determinada en contrato de duración indefinida».

12. El artículo 1 del decreto legislativo n. 368 - Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (Decreto Legislativo n.º 368, por el que se transpone la Directiva 1999/70/CE relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada), de 6 de septiembre de 2001 (GURI n.º 235, de 9 de octubre de 2001), en su versión aplicable en la fecha en que se produjeron los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 368/2001»), establece, en su apartado 01, que el contrato de trabajo de un asalariado con contrato de duración indefinida constituye la forma ordinaria de la relación laboral; en su apartado 1, que puede fijarse un plazo de vigencia por razones de carácter técnico relativas a la producción, a la organización o a una sustitución y, en su apartado 2, que esas razones deberán figurar por escrito.

13. El artículo 4 del Decreto Legislativo n.º 368/2001 establece que el plazo de vigencia de un contrato de duración determinada solo podrá prorrogarse, con el consentimiento del trabajador, cuando la duración inicial del contrato sea inferior a tres años. La prórroga se admite una sola vez y siempre que se deba a razones objetivas y se refiera a la misma actividad. La carga de la prueba de las razones objetivas incumbe al empresario.

14. Con arreglo al artículo 5 del Decreto Legislativo n.º 368/2001, cuando, debido a contratos sucesivos, la relación laboral exceda globalmente la duración de 36 meses, se considerará que la relación laboral es de duración indefinida.

15. En virtud del artículo 11, apartado 4, del Decreto Legislativo n.º 368/2001, las normas enunciadas en los artículos 4 y 5 de este no se aplican al personal artístico y técnico de las fundaciones de producción musical.

16. El artículo 3, apartado 6, del decreto-legge n. 64 - recante disposizioni urgenti in materia di spettacolo e attività culturali (Decreto-ley n.º 64, por el que se establecen disposiciones urgentes en materia de espectáculos y de actividades culturales), de 30 de abril de 2010 (GURI n.º 100, de 30 de abril de 2010), convalidado, con modificaciones, mediante la legge n. 100 (Ley n.º 100), de 29 de junio de 2010 (GURI n.º 150, de 30 de junio de 2010, p. 2), dispone, por un lado, que el artículo 3, apartados 4 y 5, de la Ley n.º 426, de 22 de julio de 1977, de medidas extraordinarias de apoyo a las actividades musicales continúa aplicándose a las fundaciones líricas y sinfónicas, pese a su transformación en personas de Derecho privado, y, por otro lado, que las disposiciones del artículo 1, apartados 01 y 2, del Decreto Legislativo n.º 368/2001 no son de aplicación a las fundaciones líricas y sinfónicas.

Hechos del litigio principal y cuestión prejudicial

17. La Sra. Sciotto trabajaba como bailarina de ballet para la Fondazione Teatro dell'Opera di Roma en virtud de varios contratos de duración determinada prorrogados en el marco de distintas representaciones artísticas programadas durante el período comprendido entre el 26 de junio de 2007 y el 30 de octubre de 2011.

18. Al considerar que figuraba de manera permanente en la plantilla del teatro y que ejercía las mismas funciones que las atribuidas al personal con contrato de duración indefinida, la demandante en el litigio principal interpuso, el 20 de abril de 2012, un recurso ante el Tribunale di Roma (Tribunal de Roma, Italia), alegando que en sus contratos de trabajo no figuraba la existencia de exigencias técnicas, de organización o de producción específicas que justificaran su conclusión como contratos de duración determinada. En el marco de ese recurso, solicitó que se declarara la ilegalidad de los plazos de vigencia establecidos en los citados contratos, la recalificación de su relación laboral como contrato de duración indefinida y la reparación del perjuicio sufrido.

19. Mediante sentencia de 22 de noviembre de 2013, el Tribunale di Roma (Tribunal de Roma) desestimó ese recurso al considerar que la normativa nacional específica aplicable a las fundaciones líricas y sinfónicas excluye la aplicación a estas de las normas que regulan los contratos de trabajo de régimen general y se opone, por tanto, a la conversión de los contratos de trabajo celebrados por esas fundaciones en relación laboral de duración indefinida.

20. En su recurso de apelación interpuesto ante la Corte d'appello di Roma (Tribunal de Apelación de Roma, Italia), la Sra. Sciotto sostiene, basándose en la sentencia del Tribunal de Justicia de 26 de febrero de 2015, Comisión/Luxemburgo (C-238/14, EU:C:2015:128), que la normativa nacional específica aplicable a las fundaciones líricas y sinfónicas no es conforme con el Derecho de la Unión.

21. El órgano jurisdiccional remitente señala que la normativa correspondiente al sector de actividad de los organismos líricos y sinfónicos reviste una gran complejidad y ha pasado por tres etapas, durante las cuales estos organismos han cambiado de naturaleza jurídica, pasando sucesivamente de la condición de persona jurídica de Derecho público a la de entidad pública empresarial y posteriormente a la de persona jurídica de Derecho privado en forma de fundación.

22. Pues bien, según el órgano jurisdiccional remitente, el Decreto Legislativo n.º 368/2001, adoptado durante la tercera etapa, dispone, en su artículo 11, apartado 4, que las normas enunciadas en sus artículos 4 y 5 no se aplican al personal artístico y técnico de las fundaciones de producción musical. Por otro lado, el artículo 11 del decreto-legge n. 91- recante Disposizioni urgenti per la tutela, la valorizzazione e il rilancio dei beni e delle attività culturali e del turismo

(Decreto-ley n.º 91, por el que se establecen disposiciones urgentes para la protección, la valorización y la promoción de los bienes y actividades culturales y del turismo), de 8 de agosto de 2013 (GURI n.º 186), de 9 de agosto de 2003, convalidado, con modificaciones, por la legge n. 112 (Ley n.º 112), de 7 de octubre de 2013 (GURI n.º 236, de 8 de octubre de 2013, p. 1), que lleva por título «Disposiciones urgentes para el saneamiento de las fundaciones líricas y sinfónicas y la promoción del sistema nacional musical de excelencia», dispone, en su apartado 19, que la relación laboral de duración indefinida con las fundaciones líricas y sinfónicas se instituye exclusivamente por medio de procedimientos públicos de selección.

23. El órgano jurisdiccional remitente se plantea la cuestión de si la protección de los trabajadores que han celebrado con las fundaciones líricas y sinfónicas sucesivos contratos de trabajo de duración determinada por un período total superior a tres años responde a las exigencias del Derecho de la Unión, ya que la normativa nacional aplicable a ese sector no exige que se indiquen las razones objetivas que justifican la renovación de los contratos, no incluye indicaciones acerca de la duración máxima de los contratos, no precisa el número máximo de renovaciones de esos contratos de duración determinada, no incluye medidas legislativas equivalentes y no limita a la sustitución de personal la celebración de contratos de duración determinada en el citado sector.

24. En estas circunstancias, la Corte d'appello di Roma (Tribunal de Apelación de Roma) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Es contraria a la cláusula 5 del [Acuerdo Marco] una normativa nacional como el artículo 3, apartado 6, del Decreto-ley n.º 64, de 30 de abril de 2010, [por el que se establecen disposiciones urgentes en materia de espectáculos y de actividades culturales], convalidado, con modificaciones, en la Ley n.º 100 de 29 de junio de 2010, que dispone que: "En cualquier caso, las disposiciones del artículo 1, apartados 01 y 2, del Decreto Legislativo [n.º 368/2001] no son aplicables a las fundaciones líricas y sinfónicas"?»

Sobre la cuestión prejudicial

25. Mediante su cuestión prejudicial, tal como ha sido redactada, el órgano jurisdiccional remitente solicita al Tribunal de Justicia que se pronuncie sobre la conformidad de determinadas disposiciones del Derecho nacional con el Derecho de la Unión.

26. La parte demandada en el procedimiento principal sostiene que esa petición es inadmisibles ya que el Tribunal de Justicia carece de competencia para pronunciarse sobre la interpretación del Derecho nacional.

27. A este respecto, procede recordar que el sistema de cooperación establecido por el artículo 267 TFUE se basa en una clara separación de funciones entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia. En el marco de un procedimiento entablado con arreglo a dicho artículo, la interpretación de las normas nacionales incumbe a los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros y no al Tribunal de Justicia, sin que corresponda a este pronunciarse sobre la compatibilidad de las normas de Derecho interno con el Derecho de la Unión. En cambio, el Tribunal de Justicia es competente para proporcionar al tribunal nacional todos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que le permitan apreciar la compatibilidad de las normas de Derecho interno con la normativa de la Unión (sentencia de 15 de octubre de 2015, Iglesias Gutiérrez y Rion Bea, C-352/14 y C-353/14, EU:C:2015:691, apartado 21 y jurisprudencia citada).

28. Si bien es cierto que mediante las cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional remitente se solicita literalmente al Tribunal de Justicia que se pronuncie sobre la compatibilidad de una disposición de Derecho interno con el Derecho de la Unión, nada impide al Tribunal de Justicia dar una respuesta útil al órgano jurisdiccional remitente proporcionándole los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que le permitan pronunciarse sobre la compatibilidad con este del Derecho interno (sentencia de 15 de octubre de 2015, Iglesias Gutiérrez y Rion Bea, C-352/14 y C-353/14, EU:C:2015:691, apartado 22 y jurisprudencia citada).

29. En consecuencia, procede entender que la cuestión prejudicial planteada pretende aclarar, en esencia, si la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual no son aplicables en el sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas las normas de régimen general que regulan las relaciones laborales y que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada mediante su recalificación automática en contratos de duración indefinida cuando la relación laboral persiste pasada una fecha precisa.

30. Hay que recordar que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco tiene por objeto alcanzar uno de los objetivos perseguidos por este, en concreto imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, considerados 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 (sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443, apartado 63; de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 72, y de 7 de marzo de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 25).

31. En efecto, como se desprende del párrafo segundo del preámbulo del Acuerdo Marco y de los puntos 6 y 8 de las consideraciones generales de dicho Acuerdo Marco, el derecho a la estabilidad en el empleo se concibe como un componente primordial de la protección de los trabajadores, mientras que los contratos de trabajo de duración determinada solo en ciertas circunstancias pueden responder simultáneamente a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores (sentencias de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 73; de 26 de febrero de 2015, Comisión/Luxemburgo, C-238/14, EU:C:2015:128, apartado 36, y de 14 de septiembre de 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, apartado 27).

32. En consecuencia, 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 adopción efectiva y vinculante de una o varias de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contemple medidas legales equivalentes. Las medidas enumeradas en el apartado 1, letras a) a c), de dicha cláusula se refieren, respectivamente, a 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 (sentencias de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 74; de 26 de febrero de 2015, Comisión/Luxemburgo, C-238/14, EU:C:2015:128, apartado 37, y de 7 de marzo de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 26).

33. Los Estados miembros disponen a este respecto de un margen de apreciación, ya que tienen la opción de recurrir a una o varias de las medidas enunciadas en la mencionada cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), o incluso a medidas legales existentes equivalentes (véanse, en ese sentido, las sentencias de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 75; de 26 de febrero de 2015, Comisión/Luxemburgo, C-238/14, EU:C:2015:128, apartado 38, y de 7 de marzo de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 27).

34. De ese modo, 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, mientras no pongan en riesgo el objetivo o el efecto útil del Acuerdo Marco (sentencias de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 76; de 26 de febrero de 2015, Comisión/Luxemburgo, C-238/14, EU:C:2015:128, apartado 39, y de 7 de marzo de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 28).

35. Por otro lado, como se desprende de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco y de conformidad con el párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo Marco y los puntos 8 y 10 de sus consideraciones generales, dentro del ámbito de la aplicación del Acuerdo Marco los Estados miembros tienen la facultad de tener en cuenta las necesidades particulares de los distintos sectores de actividad y/o de las categorías de trabajadores de que se trate, siempre que ello esté objetivamente justificado (sentencias de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 70 y jurisprudencia citada, y de 26 de febrero de 2015, Comisión/Luxemburgo, C-238/14, EU:C:2015:128, apartado 40).

36. En el presente asunto, no se discute que la normativa nacional de que se trata en el litigio principal permite la selección de personal, en el sector de las fundaciones líricas y sinfónicas, por medio de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, sin prever ninguno de los límites contemplados en la cláusula 5, punto 1, letras b) y c), del Acuerdo Marco por lo que respecta a la duración máxima total de esos contratos o al número de veces en que pueden renovarse. En particular, de la resolución de remisión se desprende que los contratos de trabajo en el citado sector están expresamente excluidos del ámbito de aplicación de la disposición nacional que permite la recalificación como relación laboral de duración indefinida de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada que superen una cierta duración.

37. En la medida en que de la resolución de remisión se desprende también que la citada normativa nacional no contiene, por lo que respecta al personal con contrato de duración determinada en el sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas, ninguna medida legal equivalente a las enunciadas en la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, procede comprobar si la utilización, en ese sector, de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada puede justificarse por una razón objetiva en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco.

38. Como indica el punto 7 de las consideraciones generales del Acuerdo Marco, las partes signatarias de aquel estimaron, en efecto, que la utilización de contratos de trabajo de duración determinada basada en razones objetivas es una forma de evitar abusos (véanse, en ese sentido, las sentencias de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 86 y jurisprudencia citada, y de 26 de febrero de 2015, Comisión/Luxemburgo, C-238/14, EU:C:2015:128, apartado 43).

39. A este respecto, el concepto de «razones objetivas» debe ser entendido en el sentido de que 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 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 un objetivo legítimo de política social que se proponga conseguir el Estado miembro (sentencias de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 87 y jurisprudencia citada, y de 26 de febrero de 2015, Comisión/Luxemburgo, C-238/14, EU:C:2015:128, apartado 44).

40. En cambio, una disposición legislativa o reglamentaria nacional que se limitara a autorizar de manera general y abstracta la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada no se ajustaría a las exigencias que se han precisado en el anterior apartado de la presente sentencia. En efecto, una disposición de esta naturaleza, de carácter meramente formal, no permite deducir 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. Por tanto, tal disposición entraña un riesgo real de dar lugar a 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 (sentencias de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 88 y jurisprudencia citada, y de 26 de febrero de 2015, Comisión/Luxemburgo, C-238/14, EU:C:2015:128, apartado 45).

41. El Gobierno italiano considera que la normativa nacional de que se trata en el litigio principal no establece una autorización general y abstracta para utilizar sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, sino que prevé, por el contrario, disposiciones particulares y precisas en la materia.

42. El Gobierno italiano subraya, de inicio, que las fundaciones líricas y sinfónicas como la demandada en el litigio principal, pese a que están constituidas en forma de personas jurídicas de Derecho privado, son asimilables a entidades públicas. A continuación, se basa en el hecho de que los contratos de trabajo en el sector de actividad de estas fundaciones se celebran tradicionalmente por una duración determinada y, en este contexto, cita en particular el objetivo, constitucionalmente protegido, de desarrollar la cultura italiana y salvaguardar el patrimonio histórico y artístico italiano. Por otra parte, alega particularidades inherentes a este sector, ya que cada representación artística tiene un carácter particular y los contratos de trabajo celebrados a efectos de una representación artística se distinguen necesariamente de los celebrados a efectos de representaciones artísticas anteriores. Por último, el Gobierno italiano explica que la prohibición legal de transformar los contratos de trabajo de duración determinada en una relación de trabajo de duración indefinida en el citado sector se debe a dos consideraciones, estrechamente vinculadas con el carácter intrínsecamente público de entidades como la demandada en el asunto principal: la necesidad de contener el gasto público en la financiación de esas entidades y la garantía de que no se eluda la norma según la cual la selección de personal por tiempo indefinido se supedita a la organización de un concurso. El Gobierno italiano considera que la protección de los trabajadores se garantiza suficientemente al poder exigirse responsabilidad a los directivos de las fundaciones líricas y sinfónicas cuando recurran a contratos contrarios a las disposiciones legales aplicables.

43. Por lo que respecta, en primer lugar, a la alegación acerca del carácter público de las fundaciones líricas y sinfónicas como la demandada en el litigio principal, procede señalar que ese carácter carece de incidencia en la protección que recibe un trabajador en virtud de la cláusula 5 del Acuerdo Marco. En efecto, según reiterada jurisprudencia, la Directiva 1999/70 y el Acuerdo Marco se aplican también a los contratos de trabajo de duración determinada celebrados con las administraciones y demás entidades del sector público (véanse, en ese sentido, las sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443, apartado 54, y de 7 de septiembre de 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, apartado 32), por lo que la definición a efectos del Acuerdo Marco del concepto de «trabajador con contrato de duración determinada», formulado en la cláusula 3, apartado 1, de dicho Acuerdo, engloba a todos los trabajadores, sin establecer diferencias en función del carácter público o privado del empleador para el que trabajan (véanse, en ese sentido, las sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443, apartado 56, de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 67, y de 14 de septiembre de 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, apartado 24).

44.

Por lo que respecta, en segundo lugar, a la alegación basada en que los contratos de trabajo en el sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas se celebran tradicionalmente por una duración determinada, procede señalar que permitir a un Estado miembro invocar una continuidad de las normas en el tiempo para poder dispensarse del cumplimiento de la obligación general que le incumbe en virtud de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco -a saber, la adopción efectiva y vinculante de al menos una de las medidas enumeradas en dicha disposición para evitar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada- no solo no encuentra ningún fundamento legal en las disposiciones de ese Acuerdo Marco, sino que iría claramente en contra de uno de los objetivos de este, concretamente del objetivo, recordado en el apartado 31 de la presente sentencia, de lograr la estabilidad en el empleo, concebida como un componente primordial de la protección de los trabajadores, y reduciría, por tanto, de modo considerable las categorías de personas que pueden acogerse a las medidas protectoras previstas en esa cláusula.

45.

Además, procede señalar que, incluso si el desarrollo de la cultura italiana y la salvaguardia del patrimonio histórico y artístico italiano pueden considerarse objetivos dignos de protección constitucional, el Gobierno italiano no explica la razón por la cual la consecución de dichos objetivos exige que los empleadores del sector cultural y artístico contraten únicamente personal de duración determinada. En efecto, no parece que ese sector, al contrario que otros servicios de utilidad pública, como la sanidad o la educación nacional, exija una adecuación constante entre el número de trabajadores empleados y el número de usuarios potenciales, o que deba hacer frente a servicios de guardia que hayan de garantizarse de modo permanente o a otros factores difícilmente previsibles.

46. En tercer lugar, por lo que respecta a la alegación relativa a las particularidades inherentes al sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas, es cierto que la programación anual de espectáculos artísticos implica forzosamente, para el empleador, necesidades provisionales en materia de selección de personal.

47. De ese modo, la contratación temporal de un trabajador para atender necesidades provisionales y específicas del empleador en términos de personal puede, en principio, constituir una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco (véanse, en ese sentido, las sentencias de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 91, y de 14 de septiembre de 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, apartado 44).

48.

En efecto, las exigencias artísticas o técnicas relacionadas con la representación de un espectáculo pueden hacer necesaria una contratación temporal. Lo mismo sucede cuando hay que llevar a cabo la sustitución de un artista o de un técnico que no esté disponible, en particular, por razones de enfermedad o de maternidad.

49. Por el contrario, no puede admitirse la renovación de contratos de trabajo de duración determinada para cumplir, de modo permanente y duradero, tareas en los establecimientos culturales en cuestión que estén comprendidas en la actividad normal del sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas.

50. A este respecto, la observancia de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco exige que se compruebe en concreto que la renovación de sucesivos contratos o relaciones de trabajo de duración determinada pretenda cubrir necesidades provisionales.

51. Pues bien, por un lado, la normativa nacional de que se trata en el litigio principal no supedita a ningún requisito de esa índole la excepción que introduce a las normas de régimen general aplicables a los contratos de trabajo que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada.

52. Por otro lado, la celebración de sucesivos contratos de trabajo objeto del litigio principal no parece responder a meras necesidades provisionales del empresario, sino más bien a las necesidades de la programación habitual de este.

53. Si bien la programación anual de distintos espectáculos puede requerir la contratación de trabajadores particulares o adicionales, de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia no se desprende la razón por la cual las representaciones artísticas para las que se celebraron los contratos de la demandante en el litigio principal eran específicas ni por qué dieron lugar a una necesidad únicamente provisional en términos de personal.

54. Por añadidura, los distintos contratos de trabajo de duración determinada por los cuales se contrató a la demandante dieron lugar al cumplimiento de tareas similares durante varios años, de modo que esa relación laboral podría atender a una necesidad que no es provisional, sino duradera, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

55. En cuarto lugar, por lo que respecta a las alegaciones relativas a las consideraciones presupuestarias, procede recordar que, aunque esas consideraciones pueden fundamentar elecciones de política social de un Estado miembro e influir en la naturaleza o el alcance de las medidas que pretende adoptar, no constituyen en sí mismas un objetivo de esa política y, por tanto, no pueden justificar la falta de cualquier medida preventiva contra la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco (sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 110, y auto de 21 de septiembre de 2016, Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, apartado 63).

56. En quinto lugar, procede recordar que una normativa nacional que permite la renovación de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada para realizar sustituciones a la espera de que concluyan los procedimientos de concurso organizados para seleccionar personal por tiempo indefinido no es en sí misma contraria al Acuerdo Marco y puede justificarse por una razón objetiva.

57. Sin embargo, la aplicación concreta de esa razón objetiva debe ajustarse a las exigencias del Acuerdo Marco, considerando las particularidades de la actividad de que se trate y las condiciones de su ejercicio (véanse, en ese sentido, la sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartados 91 y 99, y el auto de 21 de septiembre de 2016, Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, apartado 64).

58. Pues bien, en el presente asunto, los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia no contienen ninguna información sobre la posibilidad de que la demandante en el litigio principal participara en procedimientos de concurso organizados por su empleador, ni tan siquiera sobre la propia existencia de dichos procedimientos.

59. Por lo que atañe, en último lugar, a la prohibición establecida por la normativa nacional que impide transformar, en el sector de las fundaciones líricas y sinfónicas, los contratos de duración determinada en relación laboral de duración indefinida, procede recordar que el 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. En efecto, la cláusula 5, apartado 2, del Acuerdo Marco deja en principio a los Estados miembros la facultad de determinar en qué condiciones los contratos o relaciones laborales de duración determinada se considerarán celebrados por tiempo indefinido. De ello resulta que el Acuerdo Marco no establece en qué condiciones se puede hacer uso de los contratos de duración determinada (sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 80, y auto de 11 de diciembre de 2014, León Medialdea, C-86/14, no publicado, EU:C:2014:2447, apartado 47).

60. No obstante, para que pueda ser considerada conforme con el Acuerdo Marco una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que prohíbe, en el sector de las fundaciones líricas y sinfónicas, transformar en un contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada, 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 (véanse, por analogía, las sentencias de 14 de septiembre de 2016, Martínez Andrés y Castrejana López, C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680, apartado 41, y de 7 de marzo de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 34).

61. Pues bien, no se discute que los trabajadores del sector de las fundaciones líricas y sinfónicas no tienen derecho, incluso en caso de abuso, a la recalificación de sus contratos de trabajo de duración determinada en relación laboral de duración indefinida y tampoco pueden acogerse a otras formas de protección, como la fijación de un límite a la posibilidad de recurrir a los contratos de duración determinada.

62. De ello se desprende que el ordenamiento jurídico italiano no cuenta, en el sector de las fundaciones líricas y sinfónicas, con ninguna medida efectiva, en el sentido de la jurisprudencia

citada en el apartado 60 de la presente sentencia, que sancione la utilización abusiva de contratos de duración determinada, aun cuando los empleados de ese sector -a diferencia de los trabajadores de que se trataba en el asunto que dio lugar a la sentencia de 7 de marzo de 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166), apartados 35 y 36- no pueden siquiera pretender que se le reconozca una indemnización que repare el perjuicio sufrido.

63. Por lo que respecta a la posibilidad de que se exija responsabilidad a los directivos, invocada por el Gobierno italiano como medida efectiva, procede recordar que la normativa nacional obliga a las administraciones a recuperar, de los directivos responsables, las cantidades abonadas a los trabajadores como reparación del perjuicio sufrido debido a la infracción de las disposiciones relativas a la selección de personal y al empleo, cuando dicha infracción presente carácter intencional o proceda de una falta grave. Pues bien, esa obligación que incumbe a las administraciones no constituye más que una medida entre otras destinada a prevenir y sancionar la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada y corresponde al órgano jurisdiccional remitente comprobar si la posibilidad de que se exija responsabilidad reviste un carácter suficientemente efectivo y disuasorio para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco (véase, en ese sentido, la sentencia de 7 de marzo de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, apartados 52 y 53).

64. A este respecto, cuando el Derecho de la Unión no establece sanciones específicas para el caso de que se compruebe la existencia de abusos, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no solo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco (sentencias de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 77 y jurisprudencia citada, y de 7 de marzo de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 29).

65. De ello se desprende que, cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida que ofrezca garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión (véanse, en ese sentido, las sentencias de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 79 y jurisprudencia citada, y de 7 de marzo de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 31).

66. Por tanto, si el órgano jurisdiccional remitente constatará que no existe, en la normativa nacional de que se trata en el litigio principal, ninguna otra medida efectiva para evitar y sancionar los abusos eventualmente constatados respecto de los empleados del sector de las fundaciones líricas y sinfónicas, esa situación vulneraría el objetivo y el efecto útil de la cláusula 5 del Acuerdo Marco.

67. Según reiterada jurisprudencia, la obligación de los Estados miembros, derivada de una directiva, de alcanzar el resultado que esta prevé, así como su deber, conforme al artículo 4 TUE, de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para garantizar el cumplimiento de dicha obligación, se imponen a todas las autoridades de dichos Estados, incluidas, en el marco de sus competencias, las autoridades judiciales (sentencia de 14 de septiembre de 2016, Martínez Andrés y Castrejana López, C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680, apartado 50 y jurisprudencia citada).

68. Incumbe a las autoridades judiciales del Estado miembro de que se trate garantizar la observancia de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, velando por que los trabajadores con los que se hayan celebrado de manera abusiva sucesivos contratos de trabajo de duración determinada no se vean disuadidos, con la esperanza de seguir empleados en el sector en cuestión, de hacer valer ante las autoridades nacionales, incluidas las jurisdiccionales, los derechos que se desprenden de la aplicación por la normativa nacional de todas las medidas preventivas establecidas en la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco (véase, en ese sentido,

la sentencia de 14 de septiembre de 2016, Martínez Andrés y Castrejana López, C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680, apartado 51 y jurisprudencia citada).

69. Más en particular, cuando haya habido abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada, incumbe al órgano jurisdiccional que conozca del asunto interpretar y aplicar las disposiciones pertinentes de Derecho interno, en la medida de lo posible, de modo que se sancionen debidamente dichos abusos y se eliminen las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión (auto de 11 de diciembre de 2014, León Medialdea, C-86/14, no publicado, EU:C:2014:2447, apartado 56).

70.

En el presente asunto, dado que la normativa nacional de que se trata en el litigio principal contiene normas aplicables a los contratos de trabajo de régimen general que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, previendo su recalificación automática en contratos de duración indefinida cuando la relación laboral persista pasada una fecha precisa, la aplicación de esta norma en el asunto principal podría constituir una medida preventiva de tal abuso, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco.

71. De cualquier modo, como señala la Comisión, al no permitir en ningún caso, en el sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas, la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos de duración indefinida, la normativa nacional controvertida en el litigio principal puede suponer una discriminación entre los trabajadores de duración determinada del citado sector y los trabajadores de duración determinada de los demás sectores, que, previa recalificación de su contrato de trabajo en caso de infracción de las normas relativas a la celebración de contratos de duración determinada, pueden pasar a ser trabajadores con contrato de duración indefinida comparables en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco.

72. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual no son aplicables en el sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas las normas de régimen general que regulan las relaciones laborales y que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada mediante su recalificación automática en contratos de duración indefinida si la relación laboral persiste pasada una fecha precisa, cuando no exista ninguna otra medida efectiva en el ordenamiento jurídico interno que sancione los abusos constatados en ese sector.

Costas

73. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, 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,

FALLO

el Tribunal de Justicia (Sala Décima) declara:

La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el 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, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual no son aplicables en el sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas las

normas de régimen general que regulan las relaciones laborales y que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada mediante su recalificación automática en contratos de duración indefinida si la relación laboral persiste pasada una fecha precisa, cuando no exista ninguna otra medida efectiva en el ordenamiento jurídico interno que sancione los abusos constatados en ese sector.

(*) Lengua de procedimiento: italiano.