



## Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Octava)

de 11 de abril de 2013\*

«Política social — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Cláusula 2 — Ámbito de aplicación del Acuerdo marco — Empresa de trabajo temporal — Trabajadores en régimen de trabajo temporal puestos a disposición de una empresa usuaria — Contratos de trabajo de duración determinada sucesivos»

En el asunto C-290/12,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunale di Napoli (Italia), mediante resolución de 29 de mayo de 2012, recibida en el Tribunal de Justicia el 11 de junio de 2012, en el procedimiento entre

**Oreste Della Rocca**

y

**Poste Italiane SpA,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Octava),

integrado por el Sr. E. Jarašiūnas, Presidente de Sala, y los Sres. A. Ó Caoimh (Ponente) y G.C. Fernlund, Jueces;

Abogado General: Sra. J. Kokott;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de Poste Italiane SpA, por el Sr. R. De Luca Tamajo, avvocato;
- en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por el Sr. G. Palatiello, avvocato dello Stato;
- en nombre del Gobierno polaco, por los Sres. M. Szpunar y B. Majczyna, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. C. Cattabriga y el Sr. M. van Beek, en calidad de agentes;

\* Lengua de procedimiento: italiano.

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 las cláusulas 2 y 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, concluido 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 L 175, p. 43).
- 2 Dicha petición se presentó en el contexto de un litigio entre el Sr. Della Rocca y la empresa Poste Italiane SpA (en lo sucesivo, «Poste Italiane»), acerca de la relación laboral constituida con esta empresa.

### **Marco jurídico**

#### *Derecho de la Unión*

#### Directiva 1999/70

- 3 Del decimocuarto considerando de la Directiva 1999/70, basada en el artículo 139 CE, apartado 2, resulta que mediante la conclusión del Acuerdo marco las partes contratantes de éste quisieron mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la aplicación del principio de no discriminación, y establecer un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo.
- 4 A tenor del artículo 1 de la Directiva 1999/70, ésta tiene por objeto «aplicar el Acuerdo marco [...] que figura en el anexo, celebrado [...] entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES)».
- 5 El párrafo cuarto del preámbulo del Acuerdo marco está así redactado:  
  
«Este Acuerdo se aplica a los trabajadores que tienen un contrato de duración determinada, a excepción de los puestos a disposición de una empresa usuaria por una agencia de trabajo temporal. Las partes tienen la intención de estudiar la necesidad de un acuerdo similar para las agencias de trabajo temporal.»
- 6 La cláusula 2 del Acuerdo marco, titulada «Ámbito de aplicación», tiene la siguiente redacción:
  - «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.
  2. 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.»

7 La cláusula 3 del Acuerdo marco, titulada «Definiciones», establece:

«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;

[...]».

8 La cláusula 5 del Acuerdo marco, titulada «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», 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 y conforme a la legislación, los [convenios] 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.

[...]»

Directiva 2008/104/CE

9 Los considerandos 5 y 7 de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008 , relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO L 327, p. 9), manifiestan lo siguiente:

- «(5) Las partes firmantes, en el preámbulo del acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada [...], indicaron su intención de estudiar la necesidad de un acuerdo similar en materia de trabajo en régimen de cesión por empresas de trabajo temporal y de no incluir a los trabajadores cedidos temporalmente por dichas empresas en la Directiva relativa al trabajo de duración determinada.

[...]

- (7) El 21 de mayo de 2001, los interlocutores sociales reconocieron que sus negociaciones sobre la cesión de trabajadores por empresas de trabajo temporal no habían fructificado.»

*Normativa italiana*

Decreto Legislativo n° 368/01

- 10 El artículo 1 del Decreto Legislativo n° 368, para la aplicación de la Directiva 1999/70/CE relativa al Acuerdo marco CES, UNICE y CEEP sobre el trabajo de duración determinada (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), de 6 de septiembre de 2001 (GURI n° 235, de 9 de octubre de 2001, p. 4; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n° 368/01»), prevé lo siguiente:

«1. El contrato de trabajo de un trabajador podrá incluir una fecha de terminación por razones de orden técnico o relativas a necesidades de producción, de organización o de sustitución de trabajadores.

2. La indicación de una fecha de terminación del contrato carecerá de efecto si no figura directa o indirectamente en un documento que especifique las razones mencionadas en el apartado 1.

3. El empresario deberá entregar al trabajador una copia del documento dentro de los cinco días laborables siguientes al inicio de la prestación del trabajo.

4. Sin embargo, no será necesaria la formalización por escrito cuando la duración de la relación laboral, de carácter puramente ocasional, no exceda de doce días.»

- 11 A tenor del artículo 4 del Decreto Legislativo n° 368/01, referente al régimen de las prórrogas:

«1. El plazo del contrato de duración determinada sólo podrá ser prorrogado, con el consentimiento del trabajador, cuando la duración inicial del contrato sea inferior a tres años. En ese caso se permitirá una prórroga única, a condición de que obedezca a razones objetivas y tenga por objeto la misma actividad que la que motivó la celebración del contrato de duración determinada. En ese único supuesto la duración total de la relación de duración determinada no podrá ser superior a tres años.

2. Incumbe al empresario la carga de la prueba de la existencia objetiva de las razones que justifican la posible prórroga del plazo.»

- 12 El artículo 5 del Decreto Legislativo n° 368/2001, titulado «Vencimiento del plazo y sanciones. Contratos sucesivos», dispone lo siguiente:

«1. Si la relación laboral continúa después del vencimiento del plazo inicialmente fijado o posteriormente prorrogado conforme al artículo 4, el empresario abonará al trabajador un incremento de la retribución por cada día de continuación de la relación laboral igual al veinte por ciento hasta el décimo día posterior y al cuarenta por ciento por cada día sucesivo.

2. Si la relación laboral continúa después del vigésimo día en caso de contratos de duración inferior a seis meses, o después del trigésimo día en los demás casos, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido una vez transcurridos estos plazos.

3. Cuando el trabajador vuelva a ser contratado con duración determinada, con arreglo al artículo 1, en un plazo de diez días a partir de la fecha de terminación de un contrato de duración inferior o igual a seis meses, o de veinte días a partir de la fecha de terminación de un contrato de duración superior a seis meses, se presumirá que el segundo contrato es un contrato por tiempo indefinido.

4. Cuando se trate de dos contrataciones sucesivas de duración determinada, entendiéndose como tales las efectuadas sin interrupción, la relación laboral se presumirá existente por tiempo indefinido a partir de la fecha de celebración del primer contrato.»

#### Decreto Legislativo n° 276/03

- 13 De la resolución de remisión resulta que el Decreto Legislativo n° 276, de ejecución de la delegación legislativa en materia de empleo y de mercado de trabajo establecida en la Ley n° 30 de 14 de febrero de 2003 (decreto legislativo n. 276, attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30), de 10 de septiembre de 2003 (suplemento ordinario de la GURI n° 235, de 9 de octubre de 2003, en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n° 276/03»), establece una excepción al Decreto Legislativo n° 368/01, en lo concerniente a los contratos de trabajo de duración determinada celebrados con una empresa de trabajo temporal, al prever que esos contratos de trabajo podrán estar sujetos a un plazo y ser prorrogados sin causa justificativa, según un régimen que sólo indirectamente se encuadra en el Derecho común.
- 14 El Decreto Legislativo n° 276/03 define el contrato de puesta a disposición de personal («somministrazione di lavoro») como el contrato cuyo objeto es el suministro profesional de personal, por tiempo indefinido con duración determinada, en cuyo marco los trabajadores ejercen su actividad por cuenta y bajo la dirección y el control del usuario. Consiste por tanto en un contrato entre dos personas, el cedente («somministratore») y el usuario («utilizzatore»), por el que el primero proporciona al segundo el personal que aquél ha contratado, a cambio de una remuneración. Ese contrato de puesta a disposición de personal va acompañado de un contrato de trabajo celebrado entre el cedente y el trabajador.
- 15 El artículo 20, apartado 4, del Decreto Legislativo n° 276/03 establece que la puesta a disposición de personal con duración determinada está permitida por razones de orden técnico o relativas a necesidades de producción, de organización o de sustitución de trabajadores, aunque estén ligadas a la actividad ordinaria del usuario. Los convenios colectivos de ámbito nacional de trabajo pueden prever que se definirán límites cuantitativos al recurso a la puesta a disposición de personal con duración determinada, incluso de manera no uniforme.
- 16 Según el artículo 21 del Decreto Legislativo n° 276/03, el contrato de puesta a disposición de personal debe celebrarse por escrito y enunciar los supuestos y las razones de orden técnico o relativas a necesidades de producción, de organización o de sustitución de trabajadores previstas en el artículo 20, apartados 3 y 4. El cedente comunicará por escrito dicha información al trabajador, al tiempo de la celebración del contrato de trabajo o de la colocación del trabajador en la empresa usuaria.
- 17 El artículo 22, apartado 2, del Decreto Legislativo n° 276/03 dispone que, en el supuesto de puesta a disposición de personal por duración determinada, la relación laboral entre la empresa cedente y el trabajador estará sujeta a las disposiciones del Decreto Legislativo n° 368/01, en cuanto éstas sean compatibles, con exclusión en cualquier caso de las disposiciones del artículo 5, apartados 3 y siguientes, del mismo Decreto Legislativo. El plazo inicial del contrato de trabajo podrá prorrogarse en todos los casos, con el consentimiento del trabajador y por escrito, en los supuestos y con la duración que prevea el convenio colectivo aplicable a la empresa cedente.
- 18 El artículo 27 del Decreto Legislativo n° 276/03 establece que, cuando la puesta a disposición de personal no respete los límites y las condiciones previstos en los artículos 20 y 21 del mismo Decreto Legislativo, el trabajador podrá solicitar mediante demanda, que puede notificarse sólo al usuario, que se declare constituida una relación laboral entre el demandante y ese usuario, con efectos a partir del inicio de la puesta a disposición.

## Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 19 El Sr. Della Rocca celebró con Obiettivo Lavoro SpA (en lo sucesivo, «Obiettivo Lavoro»), sociedad de trabajo temporal, tres contratos de trabajo sucesivos de duración determinada en virtud de los que fue puesto a disposición de Poste Italiane como cartero. Esos contratos abarcaban, respectivamente, los períodos comprendidos entre el 2 de noviembre de 2005 y el 31 de enero de 2006, entre el 2 de febrero y el 30 de septiembre de 2006 y entre el 2 de octubre de 2006 y el 31 de enero de 2007. Los referidos contratos de trabajo se celebraron con fundamento en un contrato de puesta a disposición de personal con duración determinada concluido entre Obiettivo Lavoro y Poste Italiane para la sustitución de personal ausente del servicio de reparto de correo en la región de Campania. Consta que sólo los contratos de puesta a disposición de personal, y no los contratos de trabajo de duración determinada, expresan las razones objetivas justificativas de su celebración y de su renovación.
- 20 Al estimar que las razones de haber recurrido a la puesta a disposición de personal con duración determinada eran «vagas e inconsistentes» y que la prórroga de ésta no se había motivado, el Sr. Della Rocca presentó una demanda ante el Tribunale di Napoli con objeto de que se declarase que, por ser irregular esa puesta a disposición a la luz de los artículos 20, 21 y 27 del Decreto Legislativo n° 276/03, había quedado vinculado a Poste Italiane por una relación laboral por tiempo indefinido.
- 21 Según Poste Italiane, los motivos justificativos del recurso al contrato de puesta a disposición de personal se habían expuesto de forma suficiente y eran reales. Además, la renovación de los contratos de trabajo celebrados entre Obiettivo Lavoro y el Sr. Della Rocca no estaba sujeta a ninguna limitación normativa, ya que el artículo 22 del Decreto Legislativo n° 276/03 excluye la aplicación del artículo 5, apartados 3 y 4, del Decreto Legislativo n° 368/01 a esa clase de contratos.
- 22 En la resolución de remisión el Tribunale di Napoli expone que del mencionado artículo 22 resulta que, como excepción al régimen general en materia de contrato de trabajo de duración determinada, la legislación nacional no impone a las empresas de trabajo temporal ningún límite para la renovación de contratos de trabajo de duración determinada. En efecto, mientras que el Decreto Legislativo n° 368/01 dispone que la justificación del contrato y de su prórroga guardan relación con las necesidades del empresario, el Decreto Legislativo n° 276/03 permite la celebración de contratos de trabajo de duración determinada si el contrato de puesta a disposición también se ha concluido con duración determinada. Únicamente este último contrato tiene que estar justificado por necesidades técnicas o ligadas a la organización o la producción, en virtud de los artículos 20, apartado 4, y 27, apartado 1, del Decreto Legislativo n° 276/03.
- 23 El Tribunal di Napoli duda no obstante acerca de la compatibilidad de esa normativa con la cláusula 5 del Acuerdo marco.
- 24 A este respecto, el tribunal remitente considera que hay que preguntarse, en primer término, si la relación laboral entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador cedido por ésta o la relación establecida entre este último y la empresa usuaria están incluidas en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco. En efecto, aunque el preámbulo del Acuerdo marco sugiere que éste no se aplica, del apartado 36 del auto de 15 de septiembre de 2010, Briot (C-386/09, Rec. p. I-8471), resulta que la relación laboral entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador cedido sigue estando sujeta al Acuerdo marco, ya que la Directiva 2008/104 sólo afecta a la relación laboral establecida entre ese trabajador y la empresa usuaria.
- 25 En segundo término, en el supuesto de que el Acuerdo marco fuera aplicable, el tribunal remitente se pregunta si, a falta de otras medidas preventivas, resulta conforme con la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco el hecho de que las razones derivadas de necesidades técnicas o ligadas a la organización o la producción que justificaron la celebración de un contrato de puesta a disposición de personal con duración determinada –que no son propias de la empresa de trabajo temporal sino de



la empresa usuaria y carecen de conexión con la relación laboral específica– constituyan razones suficientes para justificar la celebración y la prórroga de un contrato de trabajo de duración determinada entre el trabajador cedido y la empresa de trabajo temporal.

26 Por último, el tribunal remitente se pregunta si la mencionada cláusula permite hacer recaer sobre un tercero, en este caso la empresa usuaria, las consecuencias del recurso abusivo a contratos de trabajo de duración determinada. En efecto, toda vez que las empresas de trabajo temporal se limitan a ejercer una actividad de intermediación y que puede que no asuman ningún riesgo de explotación, los trabajadores fundamentan sistemáticamente sus demandas en el artículo 27, apartado 1, del Decreto Legislativo n° 276/03, de modo que la sanción no recae en el empresario.

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

«1) Habida cuenta de las consideraciones formuladas en el apartado 36 del auto [Briot, antes citado], ¿la Directiva [1999/70], en particular la cláusula 2 [del Acuerdo marco], hace referencia también a la relación laboral de duración determinada entre el trabajador cedido y la empresa de trabajo temporal, o entre el trabajador cedido y el usuario, y, por tanto, regula dichas relaciones?

2) A falta de otras medidas limitativas, una disposición que permite justificar la celebración de un contrato de trabajo de duración determinada con una empresa de trabajo temporal, así como su renovación, sobre la base de razones de orden técnico o por necesidades de organización o de producción, que no son propias de la empresa de trabajo temporal ni de la relación laboral específica de duración determinada, sino que constituyen razones de carácter general propias de la empresa usuaria, desvinculadas de la relación de trabajo específica, ¿cumple los requisitos establecidos en la cláusula 5, apartado 1, letra a), de la Directiva [1999/70], o puede constituir una elusión de dicha Directiva? ¿Las razones objetivas previstas en la cláusula 5, apartado 1, letra a), de la Directiva [1999/70] deben recogerse en un documento y referirse a la relación laboral específica de duración determinada y a su renovación, y por tanto la referencia a las razones objetivas de carácter general que han justificado la celebración del contrato de puesta a disposición del trabajador es inadecuada para cumplir lo dispuesto en la cláusula 5, letra a)?

3) ¿Se opone la cláusula 5 de la Directiva [1999/70] a que las consecuencias del abuso recaigan sobre un tercero, en el presente caso el usuario?»

### **Sobre las cuestiones prejudiciales**

#### *Sobre la admisibilidad*

28 Poste Italiane afirma que las cuestiones planteadas no son pertinentes, ya que se refieren a la aplicación del Acuerdo marco a la relación laboral entre el trabajador cedido y la empresa de trabajo temporal, en tanto que en el litigio principal el Sr. Della Rocca invoca únicamente la ilicitud del contrato de puesta a disposición de personal celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

29 Procede recordar que, según jurisprudencia reiterada, las cuestiones sobre la interpretación del Derecho de la Unión planteadas por el juez nacional en el marco fáctico y normativo definido bajo su responsabilidad y cuya exactitud no corresponde verificar al Tribunal de Justicia disfrutan de una presunción de pertinencia. La negativa del Tribunal de Justicia a pronunciarse sobre una cuestión planteada por un órgano jurisdiccional nacional sólo está justificada cuando resulta evidente que la interpretación del Derecho de la Unión solicitada no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema es de naturaleza hipotética o también cuando el

Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas (sentencia de 22 de junio de 2010, Melki y Abdeli, C-188/10 y C-189/10, Rec. p. I-5667, apartado 27 y la jurisprudencia citada).

- 30 Pues bien, es preciso observar que las cuestiones planteadas por el tribunal remitente se refieren a la interpretación del Acuerdo marco en un litigio real, en cuyo contexto, según resulta de los apartados 20 y 21 de la presente sentencia, el Sr. Della Rocca no sólo impugna la puesta a disposición de personal sino también la renovación de sus contratos de trabajo con la empresa de trabajo temporal, en tanto que Poste Italiane mantiene que tales renovaciones cumplen las exigencias establecidas por la normativa nacional, lo que lleva al tribunal remitente a preguntarse si ésta se ajusta al Acuerdo marco.
- 31 Así pues, debe considerarse que la presente petición de decisión prejudicial es admisible.

### *Sobre la primera cuestión prejudicial*

- 32 Mediante la primera cuestión, el tribunal remitente pide sustancialmente que se dilucide si la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco deben interpretarse en el sentido de que se aplican a la relación laboral de duración determinada entre un trabajador cedido y una empresa de trabajo temporal o a la relación laboral de duración determinada entre dicho trabajador y una empresa usuaria.
- 33 Con carácter preliminar, es oportuno poner de relieve que un trabajador cedido temporalmente, como el Sr. Della Rocca, está incluido en el ámbito de aplicación *ratione materiae* de la Directiva 2008/104. Sin embargo, consta que esa Directiva, que debía transponerse en el Derecho interno a más tardar el 5 de diciembre de 2011, no es aplicable *ratione temporis* al asunto principal porque los períodos de trabajo en régimen de cesión temporal objeto del referido asunto abarcan el período comprendido entre el 2 de noviembre de 2005 y el 31 de enero de 2007. En tales circunstancias, el tribunal remitente se interroga tan sólo, con razón, acerca de la aplicabilidad del Acuerdo marco a dicho trabajador.
- 34 A este respecto, conviene recordar que, como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, según el tenor literal de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco el ámbito de aplicación de éste se ha definido con amplitud, pues en él se incluyen «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». Además, la definición a efectos del Acuerdo marco del concepto de «trabajador con contrato de duración determinada», formulada 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 (sentencia de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, Rec. p. I-6057, apartado 56).
- 35 Sin embargo, el ámbito de aplicación del Acuerdo marco no es ilimitado. En este sentido, del propio texto de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco resulta que la definición de los contratos y de las relaciones laborales a los que se aplica el Acuerdo marco no corresponde a éste ni al Derecho de la Unión sino a la legislación y/o las prácticas nacionales. Además, la cláusula 2, apartado 2, del Acuerdo marco atribuye a los Estados miembros un margen de apreciación sobre la aplicación del Acuerdo marco a algunas categorías de contratos o de relaciones laborales. En efecto, la cláusula 2, apartado 2, del Acuerdo marco reconoce a los Estados miembros y/o a los interlocutores sociales la facultad de excluir del ámbito de aplicación de éste «las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje» y «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» (véase la sentencia de 15 de marzo de 2012, Sibilio, C-157/11, apartados 42, 52 y 53).



- 36 Pues bien, de igual manera, del párrafo cuarto del preámbulo del Acuerdo marco resulta que éste no se aplica a los trabajadores con un contrato de duración determinada puestos a disposición de una empresa usuaria por una agencia de trabajo temporal, siendo la intención de las partes en el Acuerdo marco concluir un acuerdo similar para las agencias de trabajo temporal. La regulación del trabajo en régimen de cesión por empresas de trabajo temporal es precisamente el objeto de la Directiva 2008/104, que, según exponen sus considerandos 5 y 7, fue adoptada por el legislador de la Unión tras el fracaso de las negociaciones entre los interlocutores sociales para la conclusión de tal acuerdo.
- 37 Procede observar al respecto que la exclusión prevista por el preámbulo del Acuerdo marco se refiere al trabajador cedido temporalmente, como tal, y no a una u otra de sus relaciones laborales, de modo que tanto su relación laboral con la empresa de trabajo temporal como la relación con la empresa usuaria quedan fuera del ámbito de aplicación del Acuerdo marco.
- 38 Es cierto que según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia la exposición de motivos de un acto de la Unión carece de valor jurídico vinculante y no puede invocarse ni para justificar excepciones a sus propias normas ni para interpretar dichas disposiciones en un sentido manifiestamente opuesto a su tenor literal (véanse en especial las sentencias de 25 de noviembre de 1998, Manfredi, C-308/97, Rec. p. I-7685, apartado 30; de 24 de noviembre de 2005, Deutsches Milch-Kontor, C-136/04, Rec. p. I-10095, apartado 32; de 2 de abril de 2009, Tyson Parketthandel, C-134/08, Rec. p. I-2875, apartado 16, y de 28 de junio de 2012, Caronna, C-7/11, apartado 40).
- 39 No obstante, en el presente asunto es necesario constatar que la exclusión enunciada en el preámbulo del Acuerdo marco se recoge en la cláusula 3, punto 1, de éste, según la cual sólo la relación laboral concertada «directamente» con el empresario se rige por el Acuerdo marco.
- 40 Además, la puesta a disposición de trabajadores cedidos temporalmente constituye una figura compleja y específica del Derecho laboral que implica, como resulta de los apartados 32 y 37 de la presente sentencia, una doble relación laboral, por un lado, entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador cedido y, por otro, entre éste y la empresa usuaria, así como una relación de puesta a disposición de trabajadores entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria. Ahora bien, el Acuerdo marco no contiene ninguna disposición que regule esos aspectos específicos.
- 41 A la inversa, cabe observar que el artículo 1, apartado 3, letra c), de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO 1997, L 18, p. 1), dispone expresamente que dicha Directiva se aplica al desplazamiento por una empresa de trabajo temporal de un trabajador a una empresa usuaria, cuando existe una relación laboral entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador durante el período de desplazamiento. De igual modo, el artículo 1, punto 2, de la Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal (DO L 206, p. 19), precisa expresamente que esa Directiva se aplica a toda relación laboral entre una empresa de trabajo temporal y el trabajador.
- 42 De ello se deduce que las relaciones laborales de duración determinada de un trabajador puesto a disposición de una empresa usuaria por una empresa de trabajo temporal no están incluidas en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco ni, por tanto, en el de la Directiva 1999/70.
- 43 Esta conclusión no es en absoluto contraria a lo que declaró el Tribunal de Justicia en el auto Briot, antes citado. En efecto, en aquel asunto, tras haber afirmado que la falta de renovación de un contrato de trabajo de duración determinada, que se extinguió por la llegada de su vencimiento, en una fecha anterior a la de la transmisión de la actividad a la que el trabajador puesto a disposición se hallaba destinado, no vulneraba la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos

de los trabajadores en caso de transmisión de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (DO L 82, p. 16), el Tribunal de Justicia se limitó a precisar, en el apartado 36 del mismo auto, que tal solución no prejuzgaba la protección de la que, en su caso, podría beneficiarse un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, frente al uso abusivo de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, en virtud de otras disposiciones del Derecho de la Unión, en particular, de la Directiva 1999/70, ni la interpretación que de éstas hiciera el Tribunal de Justicia.

- 44 Ahora bien, se deduce precisamente de la interpretación de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco, según resulta de los apartados 34 a 42 de la presente sentencia, que las relaciones laborales de duración determinada de un trabajador puesto a disposición de una empresa usuaria por una empresa de trabajo temporal no están incluidas en el ámbito de aplicación de esa Directiva y del Acuerdo marco.
- 45 Por consiguiente, procede responder a la primera cuestión que la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco deben interpretarse en el sentido de que no se aplican a la relación laboral de duración determinada entre un trabajador cedido y una empresa de trabajo temporal ni a la relación laboral de duración determinada entre dicho trabajador y una empresa usuaria.

*Sobre las cuestiones prejudiciales segunda y tercera*

- 46 A la luz de la respuesta dada a la primera cuestión prejudicial, no ha lugar a responder a las cuestiones segunda y tercera.

#### **Costas**

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

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Octava) declara:

**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, y el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, concluido el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de esa Directiva, deben interpretarse en el sentido de que no se aplican a la relación laboral de duración determinada entre un trabajador cedido y una empresa de trabajo temporal ni a la relación laboral de duración determinada entre dicho trabajador y una empresa usuaria.**

Firmas