



Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. MACIEJ SZPUNAR
presentadas el 17 de julio de 2014¹

Asuntos acumulados C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13

**Raffaella Mascolo (asunto C-22/13),
Alba Forni (asunto C-61/13),
Immacolata Racca (asunto C-62/13)**

contra

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

y

Fortuna Russo (asunto C-63/13)

contra

**Comune di Napoli [Petición de decisión prejudicial
planteadas por el Tribunale di Napoli (Italia)]**

y

**Carla Napolitano,
Salvatore Perrella,
Gaetano Romano,
Donatella Cittadino,
Gemma Zangari**

contra

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (asunto C-418/13)

[Petición de decisión prejudicial planteada por la Corte costituzionale (Italia)]

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Contratos de trabajo de duración determinada sucesivos — Sector de la escuela pública — Cláusula 5, punto 1 — Medidas dirigidas a prevenir la utilización abusiva de los contratos de duración determinada — Concepto de “razones objetivas” que justifican tales contratos — Sanciones — Falta de indemnización del perjuicio — Prohibición de transformación en relaciones laborales por tiempo indefinido»

I. Introducción

1. ¿Incluye una legislación nacional que permite celebrar contratos de trabajo de duración determinada con profesores y personal administrativo, técnico y auxiliar que realizan suplencias en el sector de la escuela pública durante un largo período, a saber, durante varios años, sin que se haya fijado un plazo concreto para celebrar unas oposiciones, medidas suficientes para prevenir y sancionar la utilización

¹ — Lengua original: francés.

abusiva de tales contratos, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada?² Esta es, en síntesis, la cuestión planteada al Tribunal de Justicia por el Tribunale di Napoli (Tribunal de Nápoles, Italia) (asuntos C-22/13 y C-61/13 a C-63/13) y la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional, Italia) (asunto C-418/13) en el contexto del Acuerdo marco.

II. Marco jurídico

A. Derecho de la Unión

1. Directiva 1999/70

2. El artículo 1 de dicha Directiva dispone:

«La presente Directiva tiene por objeto aplicar el Acuerdo marco [...], que figura en el anexo, celebrado [...] entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES).»

3. En virtud de la cláusula 1 del Acuerdo marco, titulada «Objeto», el objetivo de éste es, por una parte, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otra, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

4. La cláusula 4 de este Acuerdo marco, titulada «Principio de no discriminación», establece, en su punto 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.»

5. Con arreglo a la cláusula 5 del citado Acuerdo marco, titulada «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva»:

«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.

2 — Acuerdo marco celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), que figura en anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175, p. 43).

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

- a) se considerarán “sucesivos”;
- b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.»

2. Directiva 91/533/CEE

6. La Directiva 91/533/CEE³ pretende garantizar que se informe al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato o de la relación laboral.

7. Según el artículo 2, apartado 1, de esta Directiva:

«El empresario estará obligado a poner en conocimiento del trabajador por cuenta ajena a quien se aplica la presente Directiva, denominado en lo sucesivo el “trabajador”, los elementos esenciales del contrato de trabajo o de la relación laboral.»

8. En virtud del artículo 2, apartado 2, letra e), de la citada Directiva, la información al trabajador, en caso de que se trate de un contrato o de una relación laboral temporal, se refiere, entre otros extremos, a «la duración previsible del contrato o de la relación laboral».

9. A tenor del artículo 8, apartado 1, de la misma Directiva:

«Los Estados miembros incorporarán a su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que todo trabajador que se considere perjudicado por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva pueda hacer valer sus derechos por vía judicial, en su caso, previo recurso a otras instancias competentes.»

B. *Derecho italiano*

10. El artículo 117, párrafo primero, de la Constitución de la República italiana establece que «el poder legislativo será ejercido por el Estado y por las Regiones con arreglo a lo dispuesto en la Constitución, y de conformidad con las obligaciones derivadas del ordenamiento comunitario y de los compromisos internacionales».

11. En Italia, la celebración de contratos de duración determinada en el sector público está regulada por el Decreto Legislativo n° 165, por el que se establecen normas generales relativas a la organización del trabajo en las Administraciones públicas (decreto legislativo n. 165, Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), de 30 de marzo de 2001 (suplemento ordinario de la GURI n° 106, de 9 de mayo de 2001; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n° 165/2001»).

12. El artículo 36 de dicho Decreto Legislativo, modificado por la Ley n° 102, relativa a la conversión en Ley, con modificaciones, del Decreto-ley n° 78, de 1 de julio de 2009, relativo a las medidas anticrisis, así como a la prórroga de plazos y a la participación italiana en misiones internacionales (legge n. 102 — Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78,

3 — Directiva del Consejo de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral (DO L 288, p. 32).

recante provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini e della partecipazione italiana a missioni internazionali), de 3 de agosto de 2009 (suplemento ordinario de la GURI n° 179, du 4 de agosto de 2009), prevé, bajo el título de «Formas contractuales flexibles de selección y contratación de personal»:

«1. Para cubrir sus necesidades ordinarias, las Administraciones Públicas contratarán exclusivamente mediante contratos de trabajo por tiempo indefinido siguiendo los procedimientos de selección previstos en el artículo 35.

2. A fin de dar respuesta a situaciones temporales y extraordinarias, las Administraciones Públicas podrán contratar personal, siempre que respeten las disposiciones en materia de selección de personal en vigor, en las formas contractuales flexibles previstas en el Código Civil y en la legislación relativa al trabajo por cuenta ajena en el ámbito de la empresa. Sin perjuicio de la competencia de las Administraciones de determinar las necesidades organizativas de conformidad con la normativa en vigor, los convenios colectivos nacionales regularán los contratos de duración determinada [...].

3. Para combatir la utilización abusiva del trabajo flexible, el 31 de diciembre de cada año, como muy tarde, las distintas Administraciones adoptarán, sobre la base de unas directrices especiales proporcionadas en una Instrucción del Ministro de Administración Pública y de Innovación, sin generar ni incrementar gastos para las finanzas públicas, un dictamen que recoja de forma analítica la información acerca de las categorías de trabajo flexible utilizadas, que deberá hacerse llegar, como muy tarde, el 31 de enero de cada año, a los grupos de evaluación o a los servicios de control interno mencionados por el Decreto Legislativo n° 286, de 30 de julio de 1999, y a la Presidencia del Consejo de Ministros, departamento de la Función Pública, que habrá de redactar un informe anual a la atención del Parlamento. El cargo responsable de una irregularidad en la utilización del trabajo flexible no podrá obtener una prima de productividad.

[...]

5. En cualquier caso, la infracción por parte de las Administraciones públicas de las disposiciones imperativas relativas a la selección o a la contratación de empleados públicos no podrá dar lugar a la existencia de relaciones de servicio por tiempo indefinido con dichas Administraciones públicas, sin perjuicio de cualquier responsabilidad o sanción aplicables. El empleado público interesado tendrá derecho al resarcimiento de los daños derivados de la prestación de servicios efectuada en contra de lo establecido en las disposiciones imperativas. [...]

13. Según las resoluciones de remisión, el trabajo de duración determinada en la Administración Pública también está sujeto al Decreto Legislativo n° 368, sobre la aplicación de la Directiva 1999/70/CE, relativa al acuerdo marco CES, UNICE y CEP 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° 368/2001»).

14. En virtud del artículo 5, apartado 4 *bis*, del Decreto Legislativo n° 368/2001, introducido por la Ley n° 247, de 24 de diciembre de 2007, y modificado por el Decreto-ley n° 112, de 25 de junio de 2008:

«No obstante la normativa aplicable a la utilización sucesiva de contratos establecida en los apartados anteriores y sin perjuicio de las estipulaciones en sentido contrario establecidas en convenios colectivos nacionales, territoriales o de empresa celebrados con los sindicatos más representativos a nivel nacional, cuando, como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada para el desarrollo de funciones equivalentes, la relación laboral entre el mismo empresario y el mismo trabajador haya superado en total los treinta y seis meses, incluidas las prórrogas y las renovaciones, con independencia de los períodos de interrupción que se produzcan entre un contrato y otro, se considerará que la relación laboral se ha concluido por tiempo indefinido [...]

15. Con arreglo al artículo 10, apartado 4 *bis*, del Decreto Legislativo n° 368/2001, modificado por el artículo 9, apartado 18, del Decreto-ley n° 70, de 13 de mayo de 2011 (en adelante, «Decreto-ley n° 70/2011»), convertido en Ley n° 106, de 12 de julio de 2011 (GURI n° 160, de 12 de julio de 2011):

«Tampoco se aplicará lo dispuesto en el presente Decreto a los contratos de trabajo de duración determinada celebrados para realizar sustituciones de personal docente y PAS [personal administrativo y de servicios; en lo sucesivo, “PAS”], habida cuenta de la necesidad de garantizar la prestación ininterrumpida del servicio escolar y educativo incluso en caso de ausencia temporal del personal docente y PAS con contrato por tiempo indefinido o de duración determinada. En todo caso, el artículo 5, apartado 4 *bis*, del presente Decreto no será de aplicación.»

16. Por lo que se refiere al personal docente y al PAS, la regulación de la relación laboral de duración determinada se encuentra en el artículo 4 de la Ley n° 124, por la que se adoptan disposiciones urgentes en materia de empleados públicos de las escuelas (legge n. 124 — Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico), de 3 de mayo de 1999 (GURI n° 107, de 10 de mayo de 1999), en su versión modificada por el Decreto-ley n° 134, de 25 de septiembre de 2009, convalidado, con modificaciones, por la Ley n° 167, de 24 de noviembre de 2009 (GURI n° 274, de 24 de noviembre de 1999) (en lo sucesivo, «Ley n° 124/1999»). El órgano jurisdiccional remitente en los asuntos C-22/13 y C-61/13 a C-63/13 aclara que dicha Ley no es de aplicación a las escuelas municipales, a las que siguen siendo aplicables los Decretos Legislativos n°s 165/2001 y 368/2001.

17. A tenor del artículo 4 de la Ley n° 124/1999:

«1. Las cátedras y las plazas del personal docente que queden efectivamente vacantes antes del 31 de diciembre y que previsiblemente vayan a permanecer así durante todo el año escolar, cuando no sea posible cubrirlos con el personal docente titular de las provincias o recurriendo al personal en expectativa de destino, y siempre que no se haya nombrado ya para dichos puestos por cualquier concepto a personal titular, deberán cubrirse mediante sustituciones anuales, a la espera de que concluyan los procesos selectivos de personal docente titular.

2. Las cátedras y las plazas del personal docente no vacantes que queden disponibles antes del 31 de diciembre y hasta el término del año escolar se cubrirán mediante sustituciones temporales hasta la finalización de las actividades pedagógicas. Asimismo se establecerán sustituciones temporales hasta la conclusión de las actividades pedagógicas para cubrir las horas lectivas que no lleguen a constituir plazas a tiempo completo o de otro tipo.

[...]

11. Lo dispuesto en los anteriores apartados será asimismo aplicable al personal administrativo y de servicios [PAS].

[...]

14 *bis* Los contratos de duración determinada que se celebren para asignar las sustituciones previstas en los apartados 1, 2 y 3, en la medida en que sean necesarios para garantizar la prestación ininterrumpida del servicio escolar y educativo, sólo podrán convertirse en relaciones laborales por tiempo indefinido en caso de titularización según las disposiciones vigentes y sobre la base de las listas de aptitud contempladas en la presente Ley y en el artículo 1, apartado 605, letra c), de la Ley n° 296, de 27 de diciembre de 2006 modificada.»

18. El artículo 1 del Decreto del Ministerio de Educación n° 131 (decreto del Ministero della pubblica istruzione, n. 131), de 13 de junio de 2007, dispone que las suplencias del personal docente y del PAS de los centros educativos son de tres tipos:

- sustituciones anuales para las plazas vacantes, es decir, sin titular;
- sustituciones temporales hasta la finalización de las actividades pedagógicas, para plazas no vacantes pero igualmente disponibles, y
- sustituciones temporales para cualquier otra necesidad o sustituciones breves.

19. La obtención de plaza de profesor a que se refiere el artículo 4, apartado 14 *bis*, de la Ley n° 124/1999 está regulada en los artículos 399 y 401 del Decreto Legislativo n° 297, por el que se adopta el texto único de las disposiciones legales aplicables en materia de enseñanza (decreto legislativo n. 297 — Testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione), de 16 de abril de 1994, (suplemento ordinario de la GURI n° 115, de 19 de mayo de 1994; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n° 297/1994»).

20. En virtud del artículo 399, apartado 1, del Decreto Legislativo n° 297/1994:

«La selección del personal docente de los centros de enseñanza infantil, primaria y secundaria, incluidos los centros de enseñanzas artísticas y las escuelas de artes y oficios se lleva a cabo a través de concurso-oposición para el 50 % de los puestos disponibles cada año escolar y a través de las listas de aptitud permanentes a que se refiere el artículo 401 para el 50 % restante.»

21. Según el artículo 401, apartados 1 y 2, de este mismo Decreto:

«Las listas de aptitud que resulten de los concursos de méritos para el personal docente de los centros de enseñanza infantil, primaria y secundaria, incluidos los centros de enseñanzas artísticas y las escuelas de artes y oficios, se transformarán en listas de aptitud permanentes que han de servir para la titularización a que se refiere el artículo 399, apartado 1.

2. Las listas de aptitud permanentes mencionadas en el apartado 1 se completarán periódicamente mediante la inclusión de docentes que hayan superado las pruebas del último concurso-oposición regional, para el mismo tipo de proceso selectivo y el mismo puesto, y de los profesores que hayan solicitado pasar a la lista de aptitud permanente correspondiente a otra provincia. La actualización de la clasificación en las listas de aptitud de docentes que ya se encuentran inscritos en la lista de aptitud permanente se llevará a cabo al mismo tiempo que se inscriben los nuevos aspirantes.»

III. Hechos que han dado lugar a los procedimientos principales

A. Asuntos C-22/13 y C-61/13 a C-63/13

22. Las Sras. Mascolo, Forni, Racca y Russo fueron contratadas mediante sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, las tres primeras, como profesoras al servicio del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (Ministerio de Educación, Universidades e Investigación; en lo sucesivo, «Ministerio») y la última, como profesora al servicio del Comune di Napoli (Municipio de Nápoles). En virtud de dichos contratos, trabajaron para sus respectivos empleadores durante los siguientes períodos: la Sra. Mascolo, un total de 71 meses a lo largo de 9 años (entre 2003 y 2012); la Sra. Forni, un total de 50 meses y 27 días a lo largo de 5 años (entre 2006 y 2012); la Sra. Racca, un total de 60 meses a lo largo de 5 años (entre 2007 y 2012), y la Sra. Russo, un total de 45 meses y 15 días a lo largo de 5 años (entre 2006 y 2011).

23. Al considerar que esos sucesivos contratos de trabajo de duración determinada eran ilegales, las demandantes en los procedimientos principales presentaron una demanda ante el Tribunale di Napoli solicitando, con carácter principal, la conversión de esos contratos de duración determinada en relaciones laborales por tiempo indefinido y, en consecuencia, su ingreso en el cuerpo docente,⁴ así como el pago de los salarios correspondientes a los períodos en que estuvo interrumpida la relación laboral, es decir, los períodos comprendidos entre la finalización de un contrato y la entrada en vigor del contrato siguiente y, con carácter subsidiario, a indemnizarla por los daños sufridos.

24. En cambio, según el Ministero y el Comune di Napoli, el artículo 36 del Decreto Legislativo n° 165/2001, en su versión modificada por la Ley n° 102, impide cualquier recalificación de la relación laboral. Alega que el artículo 5, apartado 4 *bis*, del Decreto Legislativo n° 368/2001 no es aplicable al supuesto, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 10, apartado 4 *bis*, del mismo Decreto, introducido por el artículo 9, apartado 18, del Decreto-ley n° 70/2011. Añade que las demandantes en los procedimientos principales ni siquiera tienen derecho a que se les indemnice por los daños y perjuicios sufridos, dado que el procedimiento de contratación fue conforme a Derecho y, en cualquier caso, no había quedado acreditada infracción alguna. Por último, considera que, al no estar los contratos de duración determinada vinculados entre sí, y al no constituir, por lo tanto, una continuación ni una prórroga de anteriores contratos, no se ha producido abuso alguno.

25. En los procedimientos ante el órgano jurisdiccional remitente, la cuestión principal es la de la incompatibilidad con la cláusula 5 del Acuerdo marco del sistema utilizado por el Estado italiano para sustituir a los trabajadores de la escuela pública contratados por tiempo indefinido. El Tribunale di Napoli señala que dicho sistema se basa en las listas de calificación, en las que los profesores suplentes figuran por orden de antigüedad. Pueden ingresar en los cuerpos docentes en función de la posición que van ocupando en dichas listas y de los puestos vacantes. Según dicho órgano jurisdiccional, este sistema se presta a una utilización abusiva de los contratos de trabajo de duración determinada en el ámbito de la escuela pública, como demuestran el número y duración global de los contratos de duración determinada celebrados en estos asuntos. El órgano jurisdiccional remitente subraya,⁵ en particular, que este sistema no prevé medidas de prevención de abusos, a que se refiere en punto 1, letras a) a c), de la citada cláusula. Se interroga asimismo acerca de la compatibilidad de dicho sistema con varios principios generales del Derecho de la Unión o disposiciones de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

B. Asunto C-418/13

26. Las Sras. Napolitano, Cittadino y Zangari y los Sres. Perrella y Romano fueron contratados por el Ministero mediante sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, los cuatro primeros como docentes y el último en calidad de administrativo, en distintos centros escolares. En virtud de dichos contratos, trabajaron durante períodos de entre cuatro y siete años escolares, según los casos.

27. Al estimar que esos sucesivos contratos de trabajo de duración determinada eran ilegales, los demandantes en el procedimiento principal presentaron sus demandas ante el Tribunale di Roma y el Tribunale di Lamezia Terme, respectivamente, solicitando, con carácter principal, la recalificación de sus respectivos contratos en contratos de trabajo por tiempo indefinido y, en consecuencia, la obtención de una plaza y el pago de las retribuciones adeudadas por los períodos de interrupción de la relación laboral, es decir, los períodos comprendidos entre la finalización de un contrato y la entrada en vigor del contrato siguiente. Con carácter subsidiario, los demandantes en el procedimiento principal solicitaron la reparación de los perjuicios que les habían sido irrogados.

4 — Al haber obtenido una plaza durante la tramitación del procedimiento en virtud de la posición que alcanzó en la lista de calificación permanente a que se refiere el artículo 401 del Decreto Legislativo n° 297/1994, la Sra. Racca convirtió su demanda en una solicitud de reconocimiento pleno de su antigüedad y de indemnización por los daños sufridos.

5 — Contrariamente a lo declarado por la Corte suprema di cassazione (Tribunal de casación) en su sentencia n° 10127/12.

28. En el marco de los procedimientos incoados ante los mismos, el Tribunale di Roma y el Tribunale di Lamezia Terme se interrogaron acerca de la compatibilidad del artículo 4, apartados 1 y 11, de la Ley n° 124/1999 con la cláusula 5 del Acuerdo marco, en la medida en que aquella disposición permite a la Administración contratar, sin limitación, por períodos de tiempo determinado, a personal docente, técnico o administrativo, para proveer las vacantes en el personal de un colegio. Al considerar que esta cuestión no podía dirimirse ni a través de una interpretación conforme, al ser inequívocos los términos en los que dicha disposición está redactada, ni a través de la no aplicación de las disposiciones nacionales en cuestión, dado que la cláusula 5 del Acuerdo marco no tiene efecto directo, dichos órganos jurisdiccionales han formulado por vía incidental a la Corte costituzionale una cuestión de inconstitucionalidad en relación con el artículo 4, apartados 1 y 11, de la Ley n° 124/1999 por incompatibilidad con el artículo 117 de la Constitución de la República italiana.

29. En su resolución de remisión, la Corte costituzionale señala que la normativa italiana aplicable al sector escolar no prevé, por lo que respecta al personal contratado por tiempo determinado, ni una duración máxima total de los contratos, ni un número máximo de renovaciones, a los efectos de la cláusula 5, punto 1, letras b) y c), del Acuerdo marco. No obstante, se pregunta si dicha normativa no podría justificarse por una «razón objetiva», en el sentido del punto 1, letra a), de la citada cláusula.

30. La Corte costituzionale subraya, a este respecto, que la legislación nacional está estructurada, al menos en principio, de manera que la contratación de personal escolar con contrato de trabajo de duración determinada pueda ajustarse a las razones objetivas previstas en la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco. Sin embargo, alberga dudas acerca de la compatibilidad de varias disposiciones de la legislación nacional con dicha cláusula.

IV. Cuestiones prejudiciales

31. Las cuestiones prejudiciales de los órganos jurisdiccionales remitentes se solapan parcialmente. Las seis primeras cuestiones planteadas en los asuntos C-22/13, C-61/13 y C-62/13 son idénticas. Las cuestiones primera a tercera planteadas en el asunto C-63/13 se corresponden respectivamente con las cuestiones segunda a cuarta planteadas en los asuntos C-22/13, C-61/13 y C-62/13. En los asuntos C-61/13 y C-62/13 se somete al Tribunal de Justicia una séptima cuestión. Por último, las cuestiones planteadas en el asunto C-418/13 se corresponden, en lo fundamental, con la primera cuestión planteada en los asuntos C-22/13, C-61/13 y C-62/13.

32. En aras de una mayor claridad, transcribo a continuación todas las cuestiones prejudiciales planteadas por cada uno de los dos órganos jurisdiccionales remitentes.

33. En los asuntos C-22/13 y C-61/13 a C-63/13, el Tribunale di Napoli decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siete cuestiones prejudiciales que, a continuación, se expresan:

- «1) ¿Constituye el marco normativo descrito aplicable a las escuelas una medida equivalente en el sentido de la cláusula 5 de la Directiva [1999/70]?
- 2) ¿Cuándo debe considerarse que una relación laboral constituye una prestación de servicios al “Estado”, en el sentido de la cláusula 5 de la Directiva [1999/70] y, en particular, de la mención “distintos sectores y/o categorías de trabajadores” y, por consiguiente, que justifica la aplicación de consecuencias distintas de las derivadas de relaciones laborales entre particulares?
- 3) Habida cuenta de las explicaciones formuladas en el artículo 3, apartado 1, letra d), de la Directiva 2000/78/CE [del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303, p. 16)] y en el artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54/CE [del Parlamento Europeo y del

Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204, p. 23)], ¿están incluidas en el concepto de “condiciones de trabajo”, previsto en la cláusula 4 de la Directiva [1999/70], las consecuencias de la interrupción ilícita de la relación laboral? En caso de respuesta afirmativa a la cuestión anterior, ¿está justificada con arreglo a la cláusula 4 la diferencia existente entre las consecuencias normalmente previstas por el ordenamiento jurídico interno por interrupción ilícita de la relación laboral por tiempo indefinido y de duración determinada?

- 4) ¿Prohíbe el principio de cooperación leal a un Estado presentar conscientemente al Tribunal de Justicia [...], en un procedimiento prejudicial de interpretación, un marco normativo que no se corresponde con la realidad, y obliga al juez, a falta de otra interpretación del Derecho interno que también cumpla las obligaciones inherentes a la pertenencia a la Unión Europea, a interpretar, cuando sea posible, el Derecho interno con arreglo a la interpretación que de él realiza el Estado?
- 5) ¿Están comprendidos en las condiciones aplicables al contrato o a la relación laboral previstas en la Directiva [91/533] y, en particular, en el artículo 2, apartados 1 y 2, letra e), los supuestos en los que el contrato de trabajo de duración determinada puede convertirse en un contrato por tiempo indefinido?
- 6) En caso de respuesta afirmativa a la cuestión anterior, ¿es contraria al artículo 8, apartado 1, de la Directiva [91/533] y a la finalidad de dicha Directiva, en particular, la prevista en su segundo considerando, una modificación del marco normativo con efectos retroactivos que no garantice al trabajador por cuenta ajena la posibilidad de invocar sus derechos derivados de la Directiva o el cumplimiento de las condiciones de trabajo establecidas en el documento de contratación?
- 7) ¿Los principios generales del Derecho [de la Unión] vigente de seguridad jurídica, protección de la confianza legítima, igualdad de armas en el proceso, tutela judicial efectiva, derecho a un juez independiente y, en general, derecho a un proceso equitativo garantizados por el [artículo 6 TUE] [...], en relación con el artículo 6 del Convenio [Europeo] de Derechos Humanos, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950, y los artículos 46, 47 y 52, apartado 3, de la [Carta] [...], deben interpretarse en el sentido de que se oponen, en el ámbito de la aplicación de la Directiva [1999/70], a que el Estado italiano adopte, después de un plazo considerable (tres años y seis meses), una norma, como el artículo 9 del Decreto Legislativo n° 70/2011, que ha añadido el apartado 4 *bis* al artículo 10 del Decreto Legislativo [n° 368/2001], que puede modificar las consecuencias de los procesos en curso perjudicando directamente al trabajador en beneficio del empleador-Estado y eliminando la posibilidad que confiere el ordenamiento interno de sancionar la reiteración abusiva de los contratos de duración determinada?»

34. En el asunto C-418/13, la Corte costituzionale resolvió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

- «1) ¿Debe interpretarse la cláusula 5, punto 1, del [Acuerdo marco] en el sentido de que se opone a la aplicación del artículo 4, apartado 1, última frase, y del artículo 11, de la Ley [n° 124/1999] —que, después de regular la asignación de suplencias anuales relativas a los puestos “que queden efectivamente vacantes y disponibles antes del 31 de diciembre”», disponen que se cubrirán mediante suplencias anuales, “a la espera de que terminen los procedimientos de oposición para seleccionar personal de los cuerpos docentes”— disposición que permite que los contratos de duración determinada sean utilizados sin indicar plazos concretos para la finalización de las oposiciones y en unas condiciones que no prevén el derecho a la indemnización de daños?

- 2) ¿Constituyen razones objetivas, en el sentido de la cláusula 5, punto 1, del [Acuerdo marco] las exigencias de organización del sistema educativo italiano, tal como se ha expuesto anteriormente, de manera que una normativa como la italiana, que no prevé el derecho a indemnización del daño en el ámbito de la contratación del personal escolar temporal, pueda ser compatible con el Derecho de la Unión Europea?»

V. Procedimiento ante el Tribunal de Justicia

35. Las resoluciones de remisión tuvieron entrada en el Tribunal de Justicia los días 17 de enero (asunto C-22/13), 7 de febrero (asuntos C-61/13 a C-63/13) y 23 de julio de 2013 (asunto C-418/13). Mediante auto de 8 de marzo de 2013, el Presidente del Tribunal de Justicia acordó la acumulación de los asuntos C-22/13 y C-61/13 a C-63/13. Las Sras. Mascolo, Forni, Racca y Russo presentaron observaciones escritas en los asuntos C-22/13 y C-61/13 a C-63/13; las Sras. Napolitano, Cittadino y Zangari y los Sres. Perrella y Romano, lo hicieron en el asunto C-418/13, como también el Gobierno italiano y la Comisión Europea. La Federazione Gilda-Unams, la Federazione Lavoratori della Conoscenza (FLC CGIL) y la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) sólo presentaron observaciones en el asunto C-62/13. El Gobierno polaco presentó observaciones en los asuntos C-22/13 y C-61/13 a C-63/13 y el Gobierno griego lo hizo solamente en el asunto C-418/13.

36. Mediante resolución de 11 de febrero de 2014, el Tribunal de Justicia ordenó la acumulación de los asuntos C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13 a efectos de la fase oral del procedimiento y de la sentencia, con arreglo a lo previsto en el artículo 54, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia.

37. Con el fin de celebrar una vista conjunta en dichos asuntos, el Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 61, apartado 2, de su Reglamento de Procedimiento, instó a las partes que desearan comparecer en la vista, a que se concertasen en sus posiciones respectivas, a concentrar sus informes orales en la cuestión de la interpretación de la cláusula 5 del Acuerdo marco y a responder a la séptima cuestión planteada en los asuntos C-61/13 y C-62/13.

38. Durante la vista, celebrada el 27 de marzo de 2013, se presentaron observaciones orales en nombre de las Sras. Mascolo, Forni, Racca, Russo, Napolitano y Cittadino, del Ministero, del Comune di Napoli, de la Federazione Gilda-Unams, de la Federazione Lavoratori della Conoscenza (FLC CGIL), de la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), del Gobierno italiano y también de la Comisión.

VI. Análisis

A. Sobre la competencia del Tribunal de Justicia y la admisibilidad de las peticiones de decisión prejudicial

39. En primer lugar, en sus observaciones escritas, el Comune di Napoli, el Gobierno italiano y la Comisión han puesto en duda la admisibilidad de la cuarta cuestión prejudicial en los asuntos C-22/13, C-61/13 y C-62/13 y de la tercera cuestión prejudicial en el asunto C-63/13.

40. Dichas cuestiones se refieren, en primer lugar, a la interpretación del principio de cooperación leal a la vista de la actuación de un Estado miembro en el marco de un procedimiento prejudicial anterior. En efecto, la premisa de la primera cuestión planteada en los asuntos C-22/13, C-61/13 y C-62/13 es que la interpretación del Derecho nacional expuesta por el Gobierno italiano es incorrecta. Partiendo de dicha premisa, el Tribunale di Napoli se refiere, en su cuarta cuestión, a la interpretación del

marco jurídico nacional que el Gobierno italiano hizo en el asunto *Affatato*.⁶ De acuerdo con este órgano jurisdiccional, esta última interpretación no se corresponde con la que el Gobierno italiano ha expuesto en los presentes asuntos. En consecuencia, se pregunta si, por ello, el Estado italiano ha infringido su obligación de cooperación leal.

41. En segundo lugar, el órgano jurisdiccional remitente⁷ quiere también averiguar si, a la hora de interpretar su Derecho interno con arreglo al Derecho de la Unión, el deber de cooperación leal le obliga a seguir la interpretación que el Estado miembro a que pertenece ha dado al Tribunal de Justicia en otro procedimiento, incluso en el caso de que dicha interpretación haya sido considerada errónea por un órgano jurisdiccional interno de rango superior.⁸

42. Debo recordar que, en el marco del reparto de funciones entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales que rige en el procedimiento de remisión prejudicial, el Tribunal de Justicia no puede pronunciarse acerca de la actuación de un determinado Estado miembro ni acerca de la interpretación de las normas de Derecho nacional. Incumbe exclusivamente a los órganos jurisdiccionales nacionales, y no al Tribunal de Justicia, interpretar el Derecho nacional⁹ y, por lo tanto, resolver los litigios que dependan de esta interpretación.

43. En segundo lugar, he de rechazar las alegaciones formuladas por el Comune di Napoli en el asunto C-63/13, de acuerdo con las cuales la petición de decisión prejudicial dirigida al Tribunal de Justicia es inadmisibile. Éste ha alegado fundamentalmente que la interpretación de la cláusula 5 del Acuerdo marco no es necesaria. En efecto, el Comune di Napoli sostiene que de la resolución de remisión se desprende que el Tribunale di Napoli considera, basándose en las indicaciones proporcionadas por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, que las medidas preventivas y las sanciones previstas por la legislación italiana para la transposición del Acuerdo marco son insuficientes, de manera que, hubiera podido recurrir a la interpretación conforme para basar su resolución, examinando todas las circunstancias del caso de autos.

44. Debo recordar que, en el marco de la cooperación judicial que subyace en el artículo 267 TFUE, las cuestiones sobre el Derecho de la Unión disfrutan de una presunción de pertinencia. Sólo en determinadas circunstancias particulares, es posible que el Tribunal de Justicia rechace la petición formulada por un órgano jurisdiccional nacional.¹⁰ Además, el órgano jurisdiccional nacional es el único competente para apreciar tanto la necesidad de una decisión prejudicial como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia.¹¹

6 — En aquel asunto, el Gobierno italiano había sostenido que el artículo 5, apartado 4 *bis*, del Decreto Legislativo n° 368/2001, que prevé los contratos sucesivos de duración determinada que excedan 36 meses de duración se transformen en contratos de trabajo por tiempo indefinido, era aplicable al sector público. Véase el auto *Affatato* (C-3/10, EU:C:2010:574), apartado 48.

7 — Por lo que se refiere a este aspecto de la cuestión, el órgano jurisdiccional remitente parte de una premisa diferente, a saber, que el Derecho nacional puede interpretarse en el sentido de que el artículo 5, apartado 4 *bis*, del Decreto Legislativo n° 368/2001, que prevé la conversión de los contratos de duración determinada sucesivos que hayan superado 36 meses de duración en contratos por tiempo indefinido, es aplicable al sector público, incluida la escuela pública. Véase la nota 5 de las presentes conclusiones.

8 — El órgano jurisdiccional remitente señala que, en su sentencia n° 10127/12, la Corte di cassazione excluyó la aplicación al sector público, incluida la escuela pública, del artículo 5, apartado 4 *bis*, del Decreto Legislativo n° 368/2001 y, por lo tanto, que las observaciones del asunto *Affatato* no se corresponden con la realidad (véase el auto *Affatato*, EU:C:2010:574), apartado 48.

9 — Véase, en este sentido, las sentencias *Dietz* (C-435/93, EU:C:1996:395), apartado 39; *Thibault* (C-136/95, EU:C:1998:178), apartado 21, y *Bouanich* (C-265/04, EU:C:2006:51), apartado 51.

10 — Sentencia *Inter-Environnement Wallonie y Terre wallonne* (C-41/11, EU:C:2012:103), apartado 35.

11 — Sentencia *Rosado Santana* (C-177/10, EU:C:2011:557), apartado 32.

B. Sobre el fondo

45. Con sus cuestiones prejudiciales, los órganos jurisdiccionales remitentes quieren saber fundamentalmente si una normativa nacional relativa al sector de la escuela pública, como la normativa italiana en el litigio principal, es conforme con el Acuerdo marco. En particular, el Tribunale di Napoli se interroga acerca de la compatibilidad de diversas disposiciones de la legislación italiana con la cláusula 5 del Acuerdo marco y con varios principios generales del Derecho de la Unión o disposiciones de la Carta.

46. En el marco de un recurso prejudicial, el Tribunal de Justicia no es competente para pronunciarse sobre la compatibilidad de una disposición nacional con el Derecho de la Unión. Sin embargo, sí puede proporcionar al órgano jurisdiccional nacional los elementos de interpretación de Derecho comunitario que puedan permitirle apreciar dicha compatibilidad para dirimir el asunto del que esté conociendo.¹²

1. Observaciones preliminares

47. El presente asunto se inscribe en un marco jurídico complejo.¹³ Considero, por lo tanto, necesario empezar recordando los elementos fundamentales del sistema nacional de suplencias del personal docente aplicable al sector de la escuela pública,¹⁴ antes de proceder al examen de las cuestiones prejudiciales. Basándome en la información que se desprende de las resoluciones de remisión y en las que se han puesto de manifiesto durante la vista, entiendo que el sistema instaurado por la legislación italiana parece funcionar, en síntesis, del siguiente modo.

48. Los Decretos Legislativos n^{os} 165/2001 y n^o 368/2001 han transpuesto al Derecho italiano el Acuerdo marco en los sectores público y privado, respectivamente. No obstante, de las resoluciones de remisión se desprende que la normativa nacional del litigio principal aplicable a la escuela pública de que se trata deroga, en algunos aspectos esenciales, estos Decretos Legislativos.

49. El ingreso en el cuerpo docente se realiza, en virtud de esta normativa, por dos vías diferentes, a saber, el 50 % de los puestos vacantes cada año escolar, a través de concurso-oposición y, el 50 % restante, sobre la base de listas de calificación permanentes en las que se incluyen, entre otros, los profesores que ya aprobaron tal concurso-oposición.¹⁵ De esta manera, se cubren los puestos vacantes mediante suplencias anuales, «a la espera de que se abran los procedimientos de oposición para contratar personal docente estatutario»,¹⁶ recurriendo a dichas listas. La posición que se ocupa en estas listas, que puede determinar el ingreso en la plantilla, depende de la reiteración de estas suplencias.

50. Sobre este particular, se desprende de las observaciones escritas de los demandantes en el procedimiento principal, en el asunto C-418/13, y de las observaciones de la Comisión durante la vista oral, que en las listas de calificación permanentes, no sólo figuran los nombres de los profesores que han superado un concurso-oposición sin haber obtenido una plaza, sino también los de los profesores que se han matriculado en centros de especialización para la enseñanza, realizando cursos de capacitación pedagógica. De este modo, este sistema, que permite ocupar posiciones más avanzadas en la lista de calificación y que se basa en la antigüedad adquirida por la persona incluida en la misma, permite acceder a una plaza, por una parte, a profesores, que hayan superado concursos públicos sin obtener una plaza y, por otra, a aquellos que sin haber superado jamás tal concurso hayan seguido los cursos de capacitación mencionados.

12 — Sentencia Azienda Agro-Zootecnica Franchini y Eolica di Altamura (C-2/10, EU:C:2011:502), apartado 35 y jurisprudencia citada.

13 — He de subrayar que en las resoluciones de remisión adoptadas por el Tribunale di Napoli, ha sido expuesto de manera bastante confusa.

14 — Se desprende de los autos que el concepto de escuela pública no incluye las escuelas municipales.

15 — Véanse los artículos 399, apartado 1, y 401, apartados 1 y 2, del Decreto Legislativo n^o 297/1994.

16 — Véase el artículo 4, apartado 1, de la Ley n^o 124/1999.

51. La Corte costituzionale señala, a este respecto, que los procedimientos de oposición han estado interrumpidos entre 1999 y 2011¹⁷ y que este período se caracterizó por un número muy limitado de contrataciones mediante contratos de trabajo de duración indefinida en el sector escolar y por una neta disminución, entre 2007 y 2012, del número de contratos de trabajo de duración determinada.

52. Se desprende igualmente de los autos que, por mor de la Ley n° 133, de 25 de junio de 2008 el acceso a los centros especializados en capacitación pedagógica se ha suspendido *sine die*.

53. Este el contexto en el que han de examinarse las cuestiones prejudiciales.

2. Sobre la primera cuestión

54. Con la primera cuestión prejudicial planteada por el Tribunale di Napoli en los asuntos C-22/13, C-61/13 y C-62/13 y, también, con las cuestiones prejudiciales primera y segunda planteadas por la Corte costituzionale en el asunto C-418/13, que procede examinar conjuntamente, esos órganos jurisdiccionales remitentes desean saber, fundamentalmente, si la legislación italiana aplicable a los contratos de trabajo de duración determinada celebrados con profesores que realizan suplencias en el sector de la escuela pública incluye medidas suficientes para prevenir y sancionar la utilización abusiva de tales contratos y, por lo tanto, si es acorde con la cláusula 5 del Acuerdo marco.¹⁸

55. Para establecer si la legislación nacional de que se trata incluye medidas suficientes en el sentido de la citada disposición, examinaré, en primer lugar, el ámbito de aplicación del Acuerdo marco, antes de abordar, en segundo lugar, la interpretación de la misma a la luz de la jurisprudencia pertinente.

a) Sobre el ámbito de aplicación del Acuerdo marco

56. El Gobierno griego sostiene que un Estado miembro podría dispensar totalmente al sector de la enseñanza de las obligaciones impuestas por la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco. En apoyo de esta alegación, hace valer que dicha cláusula permite que se tengan en cuenta las «necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores».

57. Deseo recordar, a este respecto, que el ámbito de aplicación del Acuerdo marco aparece definido en la cláusula 2, punto 1, en relación con la cláusula 3, punto 1, de dicho Acuerdo marco. Así, con arreglo a una jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia, de la propia redacción la primera disposición citada se desprende que el Acuerdo marco tiene un ámbito de aplicación amplio, del que no está excluido, en principio, ningún sector particular.¹⁹ En efecto, contempla, de manera general, 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».

58. Además, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el concepto de «trabajador con contrato de duración determinada»²⁰ engloba a todos los trabajadores, sin establecer diferencias en función del carácter público o privado del empleador para el que trabajan.²¹

17 — De los autos se desprende que en 2012 se organizaron nuevos procedimientos de oposición.

18 — De los escritos de la Comisión se desprende que aquella incoó procedimientos de infracción reprochando a la República italiana no haber adoptado medidas que puedan prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos en el sector de los colegios.

19 — Sentencias Adeneler y otros (C-212/04, EU:C:2006:443), apartado 56; Angelidaki y otros (C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250), apartados 114 y 166; auto Koukou (C-519/08, EU:C:2009:269), apartado 71; sentencias Sorge (C-98/09, EU:C:2010:369), apartados 30 y 31; Gavieiro Gavieiro y Iglesias Torres (C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819), apartado 39, y Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235), apartado 34.

20 — En virtud de la cláusula 3 del Acuerdo marco, un trabajador con contrato de duración determinada es «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».

21 — Sentencias Adeneler y otros (EU:C:2006:443), apartado 56 y Della Rocca (EU:C:2013:235), apartado 34.

59. En consecuencias los contratos o las relaciones laborales de duración determinada celebrados en el sector de la enseñanza pública no pueden ser excluidos del ámbito de aplicación de dicho Acuerdo marco.²² Debo, por tanto, rechazar la alegación formulada por el Gobierno griego en el marco de la primera cuestión en el asunto C-418/13.

b) Sobre la interpretación de la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco

60. Según la cláusula 1 del Acuerdo marco, el objeto del mismo es establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.²³ Este marco establece, por lo tanto, un cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados,²⁴ y, por lo tanto, la menor protección de estos últimos por el hecho de haber sido contratados por un período de tiempo determinado a lo largo de un período de larga duración.²⁵ En efecto, este grupo de trabajadores por cuenta ajena corre el riesgo de quedar excluido, durante gran parte de su carrera profesional del beneficio de la estabilidad del empleo, que, sin embargo y como se deduce del Acuerdo marco, constituye un factor importante para la protección de los trabajadores.²⁶

61. A estos efectos, dicho marco abarca dos tipos de medidas: medidas de prevención de abusos, establecidas en la cláusula 5, punto 1, y medidas de sanción de los abusos, establecidas en particular en la cláusula 5, punto 2, letra b), del Acuerdo marco.²⁷

i) Sobre la existencia de medidas de prevención de los abusos

62. Los Estados miembros tienen obligación («adopción efectiva y vinculante») de introducir una o varias de las medidas enumeradas en la cláusula 5, punto 1, letras a) a c), del Acuerdo marco, en el caso de que su Derecho interno no contenga ya medidas legales equivalentes.²⁸ Las medidas a las que dicha cláusula se refiere hacen referencia, respectivamente, a razones objetivas que justifiquen la renovación de los sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, a la duración máxima total de estos contratos o relaciones laborales y a su número.

63. Los órganos jurisdiccionales remitentes, los demandantes en los procedimientos principales y la Comisión están fundamentalmente de acuerdo en el hecho de que la legislación italiana de que se trata no prevé ni el número de dichos contratos sucesivos ni su duración máxima, en el sentido de la cláusula 5, punto 1, letras b) y c), del Acuerdo marco. En particular, el Tribunale di Napoli señala que, desde la entrada en vigor del Decreto Legislativo n° 70/2011, el artículo 10, apartado 4 *bis*, del Decreto

22 — En virtud de la cláusula 2, punto 2, del mismo Acuerdo marco, los Estados miembros y/o los interlocutores sociales sólo tienen la facultad de declarar el Acuerdo marco inaplicable a las «relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje», así como a los «contratos o las relaciones de trabajo concluidos en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos». Sentencias Adeneler y otros (EU:C:2006:443), apartado 57 y Della Rocca (EU:C:2013:235), apartado 35.

23 — Sentencia Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), apartado 26.

24 — Sentencias Adeneler y otros (EU:C:2006:443), apartado 63; Impact (C-268/06, EU:C:2008:223), apartado 88, y Angelidaki y otros (EU:C:2009:250), apartado 73. Dentro de la Unión, la mayoría de los nuevos empleos creados en los últimos años (incluso antes de la crisis) se basan en contratos temporales y otras formas de empleo no convencionales. Véase la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las Regiones de 18 de abril de 2012, con la rúbrica «Hacia una recuperación generadora de empleo», [COM(2012) 173 final, p. 12].

25 — En el punto 6 de las consideraciones generales del Acuerdo marco se señala 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.

26 — Sentencia Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), apartado 64. El Tribunal de Justicia también consideró que del párrafo segundo del preámbulo del Acuerdo marco y del punto 8 de sus consideraciones generales se desprende que sólo en determinadas circunstancias los contratos de trabajo de duración determinada pueden responder a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores. Véase el auto Vassilakis y otros (C-364/07, EU:C:2008:346), apartado 83.

27 — Véanse las conclusiones del Abogado General Poiares Maduro en el asunto Marrosu y Sardino (C-53/04, EU:C:2005:569), punto 29.

28 — Sentencias Marrosu y Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517), apartados 44 y 50 y, más recientemente, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), apartado 42.

Legislativo n° 368/2001 excluye la aplicación al sector de la escuela pública del artículo 5, apartado 4 *bis*, del citado Decreto, el cual establece que los contratos de trabajo de duración determinada que superen los 36 meses de duración se conviertan en contratos de trabajo de duración indeterminada, por lo que el número de renovaciones posibles no tiene límite.

64. Una vez analizados los autos, comparto ese punto de vista. De esta forma, si dicha legislación controvertida no se adecua ni al punto 1, letra b), ni al punto 1, letra c), de la cláusula 5 del Acuerdo marco, procede examinar si implica alguna medida preventiva, en el sentido del punto 1, letra a), de dicha cláusula o, en su defecto, una medida de efecto equivalente a las enunciadas en la citada cláusula 5.

65. Como resulta del conjunto de las observaciones escritas, la respuesta a esta cuestión debe encontrarse en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, concretamente, en la sentencia *Kücük*.²⁹ Esta sentencia trata de la cuestión de si la necesidad temporal de sustitución de personal contemplada por una normativa nacional puede constituir una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco. En consecuencia, será útil recordar brevemente el razonamiento desarrollado por el Tribunal de Justicia en dicha sentencia.

66. En primer lugar, el Tribunal de Justicia considera que el concepto de razones objetivas que justifiquen, en un contexto particular, la renovación de contratos o de relaciones laborales de duración determinada debe referirse 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.³⁰ En cambio, no cumpliría dichos requisitos una disposición nacional que se limitase a autorizar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada de un modo general y abstracto a través de una norma legal o reglamentaria.³¹

67. En segundo lugar, el Tribunal de Justicia considera que una disposición que permite la renovación de contratos de duración determinada para sustituir a otros trabajadores que temporalmente no pueden ejercer sus funciones no es en sí misma contraria al Acuerdo marco.³² A este respecto, el Tribunal de Justicia precisa que, cuando una administración dispone de numeroso personal, es inevitable que recurra con frecuencia a sustituciones temporales, especialmente, a causa de la indisponibilidad de empleados en situación de baja por enfermedad, de permiso de maternidad o de permiso parental u otras. Según ella, la sustitución temporal de trabajadores en esas circunstancias puede constituir una razón objetiva en el sentido de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco, que justifica el recurso a contratos de duración determinada y a su renovación en función de las necesidades que surjan.³³

68. Sin embargo, el Tribunal de Justicia señala que, aun cuando, en principio, pueda admitirse que la sustitución de personal en situación de baja constituye una razón objetiva en el sentido de la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco, las autoridades competentes deben procurar que la aplicación concreta de esa razón objetiva, considerando las particularidades de la actividad de que se trate y las condiciones de su ejercicio, se ajuste a las exigencias del Acuerdo marco. En la aplicación de la legislación en cuestión, esas autoridades deben establecer por tanto criterios objetivos y transparentes con objeto de comprobar si la renovación de esos contratos responde efectivamente a una necesidad real de carácter provisional y no una necesidad permanente y duradera.³⁴

29 — C-586/10, EU:C:2012:39. En relación con esta sentencia, véase el comentario de Robin-Olivier, S., y Rémy, P.: «La protection des travailleurs atypiques est-elle en régression? Double réflexion sur l'arrêt *Kücük* de la Cour de justice», *Revue de droit de travail* (2013), p. 645.

30 — Véanse, en este sentido, las sentencias *Adeneler* y otros (EU:C:2006:443), apartado 69; *Angelidaki* y otros (EU:C:2009:250), apartado 97, y *Kücük* (EU:C:2012:39), apartado 27.

31 — Sentencias *Adeneler* y otros (EU:C:2006:443), apartado 71, y *Kücük* (EU:C:2012:39), apartado 28.

32 — Sentencia *Kücük* (EU:C:2012:39), apartado 30.

33 — *Ibidem*, apartado 31.

34 — Véanse, en este sentido, los apartados 34 y 36.

69. Por último, el Tribunal de Justicia consideró que la renovación de contratos de duración determinada para atender a necesidades de carácter permanente y duradero no está justificada en el sentido de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco. Señala que incumbe a todas las autoridades del Estado miembro interesado garantizar, en el ejercicio de sus respectivas competencias, la observancia de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco, comprobando concretamente que la renovación de sucesivos contratos de duración determinadas trata de atender a necesidades provisionales y que no se utilice, de hecho, la legislación nacional de que se trate para cubrir necesidades permanentes y duraderas del empresario en materia de personal. En particular, el Tribunal de Justicia afirma que «incumbe a esas autoridades examinar en cada caso todas las circunstancias del asunto, tomando en consideración, en particular, el número de dichos contratos sucesivos celebrados con la misma persona o para realizar un mismo trabajo, con objeto de excluir que contratos o relaciones laborales de duración determinada, aunque se concluyan en apariencia para atender a una necesidad de sustitución de personal, sean utilizados de manera abusiva por los empleadores».³⁵

70. Debo señalar que, en los litigios principales, la legislación nacional controvertida aparece redactada en términos más bien generales y abstractos, sin una relación tangible con el contenido específico o con los requisitos concretos para el ejercicio de la actividad a que se refieren los sucesivos contratos de duración determinada. Aparentemente, a la hora de su aplicación, esta normativa no permite a las autoridades competentes establecer criterios objetivos y transparentes que permitan comprobar si existe una necesidad real de sustitución temporal.

71. Además, aunque una normativa nacional como la controvertida en el asunto principal puede, en principio, constituir una razón objetiva en el sentido de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco,³⁶ sigo haciéndome la siguiente pregunta: ¿el sistema de renovación de contratos de duración determinada sucesivos establecido por esta normativa se ha instaurado únicamente para proveer las necesidades provisionales de la Administración en personal docente?

72. No parece ser éste el caso. En efecto, de la lectura de las resoluciones de remisión se desprende que la legislación italiana aplicable al sector de la escuela pública no limita la celebración ni la renovación de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos con personal suplente a la sustitución del personal en situación de baja temporal. Al contrario, parece que el recurso a dichas sustituciones se hace igualmente con la finalidad de atender a necesidades *permanentes y duraderas de personal*.³⁷

73. En particular, la Corte costituzionale señala, a este respecto, que el artículo 4, apartado 1, última frase, de la Ley n.º 124/1999 precisa que se cubrirán los puestos efectivamente *vacantes y disponibles* antes del 31 de diciembre con suplencias anuales «a la espera de que concluyan los procedimientos de oposición para seleccionar personal del cuerpo docente».³⁸ Señala, por lo tanto, que dicha disposición prevé expresamente la renovación de contratos de trabajo de duración determinada de personal suplente para cubrir puestos vacantes. Considera que, de este modo, aunque esta contratación de personal suplente se haga, en principio, con carácter temporal, el hecho de que no se haya fijado

35 — *Ibidem*, apartados 39 y 40.

36 — Por ejemplo, por el hecho de que el sector escolar tenga unos efectivos importantes que generen la necesidad de sustituciones temporales.

37 — «A system in which permanent jobs are done by individual temporary agents, who are replaced by other individual temporary agents, contravenes the framework agreement, in the letter of the law and in the spirit of the law. Employers cannot take the easy route of employing successive temporary personal for permanent jobs. Besides, such a system is contrary to the principle that employment should be on the basis of an indeterminate period and that it is only possible to offer temporary contracts if there are objective reasons», Blanpain, R., *European Labour Law*, segunda edición, Wolters Kluwer, 2010, p. 472.

38 — El subrayado es mío. En efecto, en virtud de esta disposición, pueden celebrarse diversos tipos de contrato de duración determinada entre la Administración y los profesores: a) suplencias anuales del personal «de derecho», relativas a las plazas disponibles y vacantes, es decir, sin titular, que expiran al final del curso escolar (31 de agosto); b) suplencias temporales del personal «de hecho», relativas a las plazas no vacantes pero sin embargo disponibles, que expiran al final de las actividades académicas (30 de junio); y, finalmente, c) las suplencias temporales breves, que tienen lugar en supuestos residuales y cuya duración finalizará cuando terminen las necesidades en virtud de las cuales fueron establecidas.

ningún plazo concreto para el desarrollo de la oposición para seleccionar personal de los cuerpos docentes, genera una total incertidumbre en cuanto al momento en que se celebrará la oposición. Como ha señalado la Comisión en sus observaciones escritas y orales, este momento es aleatorio, al depender que la disponibilidad de los recursos económicos necesarios y de decisiones organizativas que corresponde adoptar discrecionalmente a la Administración.

74. De ello se deriva, en mi opinión, que la normativa en cuestión permite que se utilicen contratos de duración determinada para cubrir «de forma duradera las necesidades permanentes» del sector escolar, utilización que es reprochable y puede evitarse mediante la adopción de una o varias de las medidas restrictivas previstas en la cláusula 5 del Acuerdo marco.³⁹

75. Ciertamente, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia indica que los Estados miembros disponen, en virtud de la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco, de un margen de apreciación para alcanzar el objetivo que ésta pretende. Sin embargo, añade que ese margen de apreciación está sujeto a la condición de garantizar el resultado exigido por el Derecho de la Unión, tal como se deduce, no sólo del artículo 288 TFUE, párrafo tercero, sino también del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, interpretado a la luz del decimoséptimo considerando de ésta.⁴⁰

76. No creo que el resultado exigido por el Acuerdo marco esté garantizado por la citada normativa controvertida. A este respecto, debo rechazar las alegaciones del Gobierno italiano y, en lo esencial, por el Gobierno griego, según las cuales la normativa en materia de contratación de personal escolar está justificada. Las justificaciones vienen dadas, según dichos Gobiernos, por una parte, por la necesidad de una gran flexibilidad que permita tener en cuenta la estrecha relación existente entre la necesidad de encontrar suplentes y la variación cíclica e imprevisible de la población escolar. Por otra parte, esgrimen razones de carácter financiero en virtud de las cuales numerosas disposiciones recientes de limitación del gasto público han impuesto restricciones al número de adjudicación de plazas en propiedad y a la utilización de contratos de duración determinada en el sector escolar.

77. Por lo que se refiere, en primer lugar, a la alegación de la flexibilidad del sector de la enseñanza, como señaló la Corte costituzionale, es bien cierto que, en la medida en que esta alegación responde al derecho fundamental a la educación, el servicio escolar es activable en función de la demanda. El mecanismo destinado a responder a la necesidad de personal suplente exige una cierta flexibilidad en función de factores tales como la evolución de la población escolar o las bajas por enfermedad o maternidad, en particular. De este modo, según dicha instancia jurisdiccional, el sistema de listas de calificación permanentes, unido al sistema de oposición pública, puede garantizar, en principio, el cumplimiento de los criterios objetivos para contratar personal escolar por tiempo determinado. Proporciona asimismo a este personal una oportunidad razonable de ser titular de un puesto permanente y de ser contratado para el mismo con un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

78. Sin embargo, como resulta del punto 73 de las presentes conclusiones, el hecho de que no se haya fijado un plazo concreto para la celebración de las oposiciones, bloqueadas durante más de diez años,⁴¹ implica una incertidumbre total respecto a cuándo se celebrarán dichas oposiciones, y demuestra que se ha hecho uso de contratos de duración determinada para responder a necesidades permanentes y duraderas de la Administración de que se trata, extremo cuya apreciación corresponde a los órganos jurisdiccionales remitentes.

79. En segundo lugar, en lo que atañe a la alegación relativa a las restricciones financieras recientemente impuestas por numerosas disposiciones nacionales en el sector escolar, estimo que éstas no pueden justificar la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos. Corresponde, por tanto, a los órganos jurisdiccionales remitentes apreciar si unas restricciones

39 — Véanse las conclusiones del Abogado General Jääskinen en el asunto Jansen (C-313/10, EU:C:2011:593), punto 35.

40 — Sentencias Angelidaki y otros (EU:C:2009:250), apartado 80 y Küçük (EU:C:2012:39), apartado 48.

41 — Véase el punto 51 de las presentes conclusiones.

financieras impuestas a una Administración Pública por numerosas disposiciones constituyen una justificación suficientemente precisa del uso de contratos de duración determinada, como exige la jurisprudencia del Tribunal de Justicia a que me he referido en los puntos 66 a 69 de las presentes conclusiones. En efecto, según esa jurisprudencia, unas disposiciones nacionales que se limitasen a autorizar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada de un modo general y abstracto a través de una norma legal o reglamentaria no cumpliría los requisitos de justificación, con circunstancias precisas y concretas, de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada. El Tribunal de Justicia ha considerado, a este respecto, que tales circunstancias pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran tales contratos y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro.⁴²

80. Además, unas disposiciones generales que impongan restricciones financieras dejan al empleador del sector escolar público una gran libertad para celebrar abusivamente contratos de duración determinada cuando lo que el Acuerdo marco pretende es prevenir tal abuso. Considero que esta libertad va más allá del margen de apreciación de que disponen los Estados miembros, en el sentido del Acuerdo marco.

81. En consecuencia, como se desprende del punto 30 de las presentes conclusiones, aunque el sistema de que se trata está, en principio, estructurado para poder ajustarse a las razones objetivas previstas en la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco, el Gobierno italiano no ha presentado pruebas de que existan elementos concretos de justificación. Me refiero especialmente al carácter provisional y no permanente del recurso reiterado a contratos de duración determinada en el sector escolar. Al contrario, se desprende claramente de los autos que la utilización de tales contratos es abusiva en ciertos aspectos, al ser su objetivo responder a las *necesidades estructurales de personal docente*. Estas necesidades estructurales se desprenden de la considerable cantidad de personal que durante más de diez años ha estado en una situación profesional precaria, sin que se haya previsto ninguna limitación en cuanto al número de renovaciones de los contratos ni en cuanto a la duración máxima de dichos contratos. En mi opinión, una buena parte de estos puestos hubiera podido cubrirse de manera permanente por medio de contratos por tiempo indefinido, conservando al tiempo la necesaria flexibilidad acertadamente preconizada por la Corte costituzionale.

82. Por consiguiente, incumbe a los órganos jurisdiccionales remitentes apreciar si la contratación laboral de profesores durante largos períodos con arreglo a varios contratos de duración determinada, como resulta de los elementos que constan en autos, es conforme a la cláusula 5 del Acuerdo marco.

ii) Sobre la existencia de medidas de sanción de los abusos

83. Según los órganos jurisdiccionales remitentes, la legislación de que se trata no sanciona la utilización abusiva de contratos de duración determinada. En efecto, explican que, tras la entrada en vigor del Decreto Legislativo n° 70/2011, los contratos de trabajo de duración determinada sólo pueden transformarse en contratos de trabajo por tiempo indefinido, con arreglo al artículo 4,

42 — Sentencias Angelidaki y otros (EU:C:2009:250), apartado 96, y Küçük (EU:C:2012:39), apartado 27. El Tribunal de Justicia menciona como objetivos legítimos de política social las medidas tendentes a la protección del embarazo y la maternidad y a permitir que hombres y mujeres concilien sus obligaciones profesionales y familiares (sentencia Küçük, EU:C:2012:39), apartado 33.

apartado 14 *bis*, de la Ley n° 124/1999, en caso de obtención de una plaza, sobre la base de las listas de calificación. Además, de las resoluciones de remisión se desprende que, en el sector escolar, se excluye el régimen de indemnización del daño sufrido por un trabajador asalariado como consecuencia de recurso abusivo a los contratos de duración determinada.⁴³

84. Según la cláusula 5, punto 2, del Acuerdo marco, los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, «cuando sea necesario», determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada, por una parte, se considerarán sucesivos y, por otra parte, se considerarán celebrados por tiempo indefinido. Disponen, por tanto, de un amplio margen de apreciación para determinar, en función del contexto social y jurídico existente, si procede adoptar medidas de recalificación.⁴⁴

85. Sin embargo, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, cuando se ha producido un uso abusivo de sucesivos contratos laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y borrar las consecuencias de la violación del Derecho de la Unión. En efecto, según los propios términos del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, los Estados miembros deben adoptar «todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por [dicha] Directiva»,⁴⁵ bien transformando estas relaciones en contratos de trabajo por tiempo indefinido o bien concediendo daños y perjuicios.⁴⁶

86. En el caso de autos, como resulta de los puntos 63, 64, 78 y 83 de las presentes conclusiones, la normativa controvertida, tal y como aparece descrita en las resoluciones de remisión, no incluye suficientes medidas ni para prevenir ni para sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo marco. Esta falta de protección al personal docente en el sector escolar excede manifiestamente de lo autorizado según la redacción de la cláusula 5, puntos 1 y 2, del Acuerdo marco, y es contraria al marco establecido en el mismo,⁴⁷ y corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales comprobar que es así.

c) Conclusión parcial

87. Una legislación nacional, como la legislación italiana controvertida, que, por una parte, autoriza la renovación de contratos de duración determinada para cubrir puestos vacantes de profesores y de personal administrativo, técnico y auxiliar de los colegios públicos a la espera de que se convoquen los procedimientos de oposición para contratar personal estatutario, sin que exista la menor certeza en cuanto a la fecha en que estos procedimientos terminarán, y, en consecuencia, sin definir criterios objetivos y transparentes que permitan comprobar si la renovación de dichos contratos responde efectivamente a una necesidad real y puede garantizar el objetivo perseguido, y es necesaria a estos efectos, y, por otra parte, no prevé ninguna medida dirigida a prevenir y sancionar la utilización

43 — Según el Tribunal de Napoli, aunque el artículo 36, apartado 5, del Decreto Legislativo n° 165/2001, prevea teóricamente la indemnización del perjuicio sufrido por el trabajador del sector público contratado ilegalmente por un tiempo determinado, no permite sin embargo que este último obtenga una indemnización. En efecto, señala que la Corte suprema di cassazione, en su sentencia n° 10127/12, consideró que esta disposición no era aplicable cuando los contratos de duración determinada habían superado el límite máximo de 36 meses, por cuanto la contratación por tiempo determinado se había efectuado de conformidad con la legislación y el vicio no se refería a las características del ejercicio de la prestación laboral. Añade que la Corte di cassazione también consideró que un trabajador contratado ilegalmente por tiempo determinado no sufre ningún perjuicio puesto que ha percibido una retribución en virtud de dicho contrato y no podía ignorar la nulidad de éste.

44 — Véanse las conclusiones del Abogado General Poiars Maduro en el asunto Marrosu y Sardino (EU:C:2005:569), punto 30.

45 — Véase, en particular, la sentencia Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518), apartado 38 y jurisprudencia citada.

46 — Véase, en particular, la sentencia Angelidaki y otros (EU:C:2009:25), apartados 160 a 166.

47 — El Gobierno italiano señala, a este respecto que el Derecho nacional podría ofrecer soluciones en ese sentido, como parecen confirmar las observaciones de algunos de los demandantes en los procedimientos principales, refiriéndose al reciente Decreto-ley n° 104, de 12 de septiembre de 2013. Según dichos demandantes, este Decreto-ley podría permitir la estabilidad de los trabajadores del sector escolar que hayan acumulado períodos de servicio que superen los 36 meses, con la adjudicación a los mismos de una plaza a lo largo del período 2014 a 2016.

abusiva de los contratos de trabajo de duración determinada sucesivos en el sector escolar, no puede considerarse justificada por razones objetivas, en el sentido de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco. No obstante, corresponderá a los órganos jurisdiccionales remitentes, habida cuenta de las consideraciones que anteceden, apreciar en cada caso si se cumplen estas circunstancias en el asunto principal.

3. Sobre las cuestiones segunda y tercera

88. Dado que propongo contestar negativamente a la primera cuestión, considero que no es necesario dar respuesta las cuestiones prejudiciales segunda y tercera de los asuntos C-22/13, C-61/13 y C-62/13 ni a las cuestiones prejudiciales primera y segunda del asunto C-63/13, las cuales se refieren a la conformidad de dicha normativa nacional de que se trata con el Acuerdo marco.

4. Sobre las cuestiones quinta a séptima

89. A la vista de la respuesta que se propone dar a la primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente en los asuntos C-22/13 y C-61/13 a C-63/13 dispone de todos los elementos necesarios para resolver útilmente los litigios principales.⁴⁸

VII. Conclusión

90. A la vista del conjunto de consideraciones que anteceden, propongo al Tribunal de Justicia responder del siguiente modo a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunale di Napoli en los asuntos C-22/13 y C-61/13 a C-63/13 y por la Corte costituzionale en el asunto C-418/13:

Una legislación nacional, como la controvertida, que, por una parte, autoriza la renovación de contratos de duración determinada para cubrir puestos vacantes de profesores y de personal administrativo, técnico y auxiliar de los colegios públicos, a la espera de que se convoquen los procedimientos de oposición para contratar personal estatutario, sin que exista la menor certeza en cuanto a la fecha en que estos procedimientos terminarán y, en consecuencia, sin definir criterios objetivos y transparentes que permitan comprobar si la renovación de dichos contratos responde efectivamente a una necesidad real y puede garantizar el objetivo perseguido, y si es necesaria a estos efectos, y, por otra parte, no prevé ninguna medida dirigida a prevenir y sancionar la utilización abusiva de los contratos de trabajo de duración determinada sucesivos en el sector escolar, no puede considerarse justificada por razones objetivas, en el sentido de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco sobre el trabajo con contrato 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. No obstante, corresponderá a los órganos jurisdiccionales remitentes, habida cuenta de las consideraciones que anteceden, apreciar en cada caso si se cumplen estas circunstancias en los asuntos principales.

48 — En sus sentencias Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542), apartado 84, y Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830), apartado 49, el Tribunal de Justicia declaró que, habida cuenta de las demás respuestas en esos asuntos, no era necesario responder a las cuestiones prejudiciales cuarta y sexta en esos asuntos, respectivamente, que habían sido formuladas en términos similares a los de la séptima cuestión en los asuntos C-61/13 y C-62/13.