

Cuestiones prejudiciales

- 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? ⁽¹⁾
- 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 ⁽²⁾ y en el artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54, ⁽³⁾ ¿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 de la Unión Europea, 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 ⁽⁴⁾ 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 comunitario 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, apartado 2 (en su versión modificada por el artículo 1, apartado 8, del Tratado de Lisboa y al que se remite el artículo 46 del 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 de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, proclamada en Niza el 7 de diciembre de 2000, según se recogen en el Tratado de Lisboa, 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, de 13 de mayo de 2011, convertido en la Ley n° 106, de 12 de julio de 2011, que ha añadido el apartado 4 bis al artículo 10 del Decreto Legislativo n° 368/01, 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?

⁽¹⁾ 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⁾ 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).

⁽³⁾ 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 (refundición) (DO L 204, p. 23).

⁽⁴⁾ Directiva 91/533/CEE 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).

Petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunale di Napoli (Italia) el 7 de febrero de 2013 — Immacolata Racca/Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

(Asunto C-62/13)

(2013/C 141/21)

Lengua de procedimiento: italiano

Órgano jurisdiccional remitente

Tribunale di Napoli

Partes en el procedimiento principal

Demandante: Immacolata Racca

Demandada: Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Cuestión prejudicial/Cuestiones prejudiciales

- 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? ⁽¹⁾

- 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 ⁽²⁾ y en el artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54, ⁽³⁾ ¿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 de la Unión Europea, 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 ⁽⁴⁾ 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 comunitario 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, apartado 2 (en su versión modificada por el artículo 1, apartado 8, del Tratado de Lisboa y al que se remite el artículo 46 del 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 de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, proclamada en Niza el 7 de diciembre

de 2000, según se recogen en el Tratado de Lisboa, 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, de 13 de mayo de 2011, convertido en la Ley n° 106, de 12 de julio de 2011, que ha añadido el apartado 4 bis al artículo 10 del Decreto Legislativo n° 368/01, 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.

⁽¹⁾ 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⁾ 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).

⁽³⁾ 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 (refundición) (DO L 204, p. 23).

⁽⁴⁾ Directiva 91/533/CEE 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).

Petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunale di Napoli (Italia) el 7 de febrero de 2013 — Fortuna Russo/Comune di Napoli

(Asunto C-63/13)

(2013/C 141/22)

Lengua de procedimiento: italiano

Órgano jurisdiccional remitente

Tribunale di Napoli

Partes en el procedimiento principal

Demandante: Fortuna Russo

Demandada: Comune di Napoli

Cuestiones prejudiciales

- 1) ¿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 ⁽¹⁾ 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?