



## Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 8 de mayo de 2019\*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Trabajo de duración determinada — Contratos celebrados con un empleador público — Medidas destinadas a sancionar el recurso abusivo a contratos de trabajo de duración determinada — Transformación de la relación laboral en relación laboral por tiempo indefinido — Limitación del efecto retroactivo de la transformación — Inexistencia de reparación económica»

En el asunto C-494/17,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Corte d'appello di Trento (Tribunal de Apelación de Trento, Italia), mediante resolución de 13 de julio de 2017, recibida en el Tribunal de Justicia el 14 de agosto de 2017, en el procedimiento entre

**Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca — MIUR**

y

**Fabio Rossato,**

**Conservatorio di Musica F.A. Bonporti,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por la Sra. R. Silva de Lapuerta, Vicepresidenta del Tribunal de Justicia, en funciones de Presidente de la Sala Primera, y los Sres. A. Arabadjiev (Ponente), E. Regan, C.G. Fernlund y S. Rodin, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Szpunar;

Secretario: MR. Schiano, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. Rossato, por la Sra. A. Mastrolia, avvocatessa;
- en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por las Sras. L. Fiandaca, C. Colelli y G. D'Avanzo, avvocati dello Stato;

\* Lengua de procedimiento: italiano.

– en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. G. Gattinara y M. van Beek, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 6 de diciembre de 2018;

dicta la siguiente

### **Sentencia**

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco»), que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO 1999, L 175, p. 43).
- 2 Esta petición se ha presentado en el marco de un litigio entre el Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca — MIUR (Ministerio de Educación, de Universidades y de Investigación, Italia; en lo sucesivo «Ministerio de Educación»), el Sr. Fabio Rossato y el Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (Conservatorio de Música F.A. Bonporti, Italia), a propósito de la reparación del perjuicio que el Sr. Rossato alega haber sufrido por haberse utilizado en lo que a él respecta contratos de trabajo de duración determinada sucesivos durante el período que va del 18 de noviembre de 2003 al 2 de septiembre de 2015.

### **Marco jurídico**

#### ***Derecho de la Unión***

- 3 Con arreglo al 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 [Unión de Confederaciones Industriales y Empresariales de Europa], CEEP [Centro Europeo de la Empresa Pública]) y CES [Confederación Europea de Sindicatos])».
- 4 Según la cláusula 1 del Acuerdo Marco, este tiene por objeto, por un lado, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otro lado, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.
- 5 La cláusula 5 del Acuerdo Marco, titulada «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», dispone:  
«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. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea 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.»

### ***Derecho italiano***

- 6 El artículo 1 de la legge n. 107 — Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (Ley n.º 107, sobre la reforma del sistema nacional de educación y de formación y de delegación para la refundición de las disposiciones legislativas vigentes), de 13 de julio de 2015 (GURI n.º 162, de 15 de julio de 2015; en lo sucesivo, «Ley n.º 107/2015»), dispone lo siguiente en su apartado 95:

«Para el curso escolar 2015/2016, se autoriza al Ministerio de Educación a aplicar un plan extraordinario de contratación por tiempo indefinido de personal docente para los centros escolares públicos de todo tipo y nivel con objeto de proveer todas las plazas comunes y de apoyo del personal “de derecho” que sigan estando vacantes y disponibles al término de los procesos de titularización llevados a cabo para este mismo curso escolar con arreglo al artículo 399 del texto unificado establecido por el [decreto legislativo n. 297 — Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione (Decreto Legislativo n.º 297, por el que se adopta el texto unificado de las disposiciones legales aplicables en materia de enseñanza), de 16 de abril de 1994 (suplemento ordinario la GURI n.º 115, de 19 de mayo de 1994; en lo sucesivo, Decreto Legislativo n.º 297/1994)], al término de los cuales se suprimirán las listas de aptitud de los concursos-oposición publicadas antes de 2012 [...]».

- 7 Según el artículo 1, apartado 131, de la Ley n.º 107/2015:

«A partir del 1 de septiembre de 2016, los contratos laborales de duración determinada celebrados con el personal docente, educativo, administrativo, técnico y auxiliar en las instituciones escolares y educativas públicas para cubrir plazas vacantes y disponibles no podrán sobrepasar una duración total de treinta y seis meses, incluso no consecutivos.»

- 8 El artículo 1, apartado 132, de la Ley n.º 107/2015 dispone:

«En el presupuesto del [Ministerio de Educación] se creará un fondo para los pagos derivados de la ejecución de las resoluciones judiciales que tengan por objeto la reparación de los daños resultantes del encadenamiento de contratos temporales por una duración total superior a treinta y seis meses, incluso no consecutivos, para plazas vacantes y disponibles, con una dotación de 10 millones de euros para cada uno de los años 2015 y 2016 [...]».

- 9 El artículo 399 del Decreto Legislativo n.º 297/1994 establece que la selección del personal docente se lleva a cabo a través de concurso-oposición y de listas de aptitud permanentes.

### **Litigio principal y cuestión prejudicial**

- 10 El Sr. Rossato fue contratado como profesor de acordeón por el Conservatorio de Música F.A. Bonporti mediante contratos de trabajo de duración determinada, el primero de los cuales se celebró el 18 de noviembre de 2003. Esta relación laboral prosiguió sin interrupción en virtud de 17 contratos de duración determinada sucesivos, para el desempeño de la misma función.

- 11 El 20 de diciembre de 2011, el Sr. Rossato presentó ante el Tribunale di Rovereto (Tribunal de Rovereto, Italia) una demanda en la que solicitaba, por una parte, que se declararan ilícitas las cláusulas que ponían fin a los diversos contratos de trabajo de duración determinada celebrados con su empleador y, por otra parte, que se transformara con efecto retroactivo, a partir de la fecha de celebración del primer contrato, su relación laboral de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Solicitó igualmente, con carácter subsidiario, que se reparara el perjuicio que le había causado la utilización abusiva de esos contratos de trabajo de duración determinada y que se tomara en consideración para el cálculo de su remuneración, con arreglo a la cláusula 4 del Acuerdo Marco, la antigüedad que había adquirido en esa relación laboral. En su sentencia, el Tribunale di Rovereto (Tribunal de Rovereto) estimó únicamente la pretensión de reconocimiento, a efectos de remuneración, de la antigüedad adquirida por él y desestimó las pretensiones basadas en la utilización abusiva de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada.
- 12 La Corte d'appello di Trento (Tribunal de Apelación de Trento), ante la que se recurrió en apelación contra esa sentencia el 5 de marzo de 2013, suspendió en varias ocasiones la tramitación del asunto, a la espera, por una parte, de la sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros (C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401), y, por otra, de las resoluciones de la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional, Italia) y de la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación, Italia) sobre la Ley n.º 107/2015, que había sido aprobada el 13 de julio de 2015, a raíz de la sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros (C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401), con objeto de adaptar la normativa nacional a las obligaciones derivadas del Acuerdo Marco, tal como había sido interpretado por el Tribunal de Justicia en dicha sentencia.
- 13 El 2 de septiembre de 2015, mientras se desarrollaba el procedimiento de apelación, el empleador del Sr. Rossato lo titularizó con efecto retroactivo a partir del 1 de enero de 2014, confiriendo así carácter indefinido a su relación laboral. El tribunal remitente precisa que la titularización del Sr. Rossato, realizada en virtud del artículo 399 del Decreto Legislativo n.º 297/1994, es consecuencia de la posición que este ocupaba en la lista de aptitud permanente, y no de la aplicación del plan extraordinario de contratación establecido por la Ley n.º 107/2015.
- 14 El tribunal remitente observa igualmente que la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación), basándose en la jurisprudencia de la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional), había declarado que las disposiciones transitorias establecidas en el artículo 1, apartado 95, de la Ley n.º 107/2015 sobre la contratación extraordinaria del personal docente inscrito en un puesto adecuado en las listas de aptitud aplicaban las reglas formuladas por el Tribunal de Justicia en su sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros (C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401). La Corte suprema di cassazione indicó, en particular, que la transformación de la relación laboral en relación laboral por tiempo indefinido decidida por esta Ley mediante el plan extraordinario de contratación, al igual que las demás transformaciones eventuales en relación laboral por tiempo indefinido con el mismo efecto, como la titularización a través de la progresión en la clasificación de la lista de aptitud, eran medidas proporcionadas, suficientemente efectivas y disuasorias para sancionar los abusos, de modo que un trabajador que hubiera obtenido una transformación de su relación laboral, por la razón que fuera, no podía exigir indemnización económica alguna por ese concepto.
- 15 No obstante, el tribunal remitente alberga ciertas dudas sobre la legalidad de esa interpretación jurisprudencial en relación con el Acuerdo Marco y con los principios formulados por el Tribunal de Justicia en su sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros (C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401).

- 16 Dadas estas circunstancias, el tribunal remitente decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Debe interpretarse la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco [...] en el sentido de que se opone a la aplicación del artículo 1, apartados 95, 131 y 132 de la Ley n.º 107/2015, que prevé la consolidación del puesto de los docentes vinculados por un contrato de duración determinada, sin efecto retroactivo y sin derecho a resarcimiento del daño, como medidas proporcionadas, suficientemente efectivas y disuasorias para garantizar la plena eficacia de las normas del Acuerdo Marco en relación con las infracciones de dicho Acuerdo consecuencia de la celebración abusiva de sucesivos contratos de duración determinada en el período anterior a aquel en el que las medidas, establecidas en las normas indicadas, han de producir efectos?»

### **Sobre la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial**

- 17 El Gobierno italiano considera que procede declarar la inadmisibilidad de la petición de decisión prejudicial. Alega a este respecto que la cuestión planteada es hipotética en la medida en que se refiere al artículo 1, apartados 95, 131 y 132 de la Ley n.º 107/2015, ya que esta normativa no se aplica a la situación examinada en el litigio principal. Afirma así que la transformación de la relación laboral del Sr. Rossato se produjo, no en virtud del artículo 1, apartado 95, de dicha Ley, sino en virtud de «anteriores instrumentos de selección y de concurso», que se aplicaban antes de la entrada en vigor de la Ley n.º 107/2015, en este caso la titularización en función de la posición ocupada en la lista de aptitud.
- 18 La resolución de remisión indica sin embargo que, al aplicar la Ley n.º 107/2015, que como regla general excluye la indemnización del trabajador afectado desde el momento en que este ha obtenido la transformación de su relación laboral en relación laboral por tiempo indefinido, la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional) y la Corte di cassazione (Tribunal Supremo de Casación) no distinguen entre los supuestos de transformación de la relación laboral con arreglo a dicha Ley, en particular en virtud del plan extraordinario de contratación establecido en su artículo 1, apartado 95, y los supuestos en que la transformación es consecuencia de la aplicación de los instrumentos de selección y de concurso existentes antes de la aprobación de dicha Ley. El tribunal remitente indica que los mencionados Tribunales han ampliado así el ámbito de aplicación de la Ley n.º 107/2015, incluyendo en él a los profesores que, como el Sr. Rossato, obtuvieron una transformación de su relación laboral en virtud de dichos instrumentos, con la consecuencia de que también para esos profesores se excluye cualquier derecho a una indemnización económica.
- 19 En este contexto, procede recordar que 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 prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional solo es posible cuando resulte evidente que la interpretación del Derecho de la Unión solicitada no guarda relación alguna ni con la realidad ni con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no disponga de los datos de hecho y de Derecho necesarios para dar una respuesta útil a las cuestiones que se le hayan planteado (sentencia de 4 de diciembre de 2018, Minister for Justice and Equality y Commissioner of An Garda Síochána, C-378/17, EU:C:2018:979, apartado 27 y jurisprudencia citada).
- 20 En el presente asunto, habida cuenta de la información expuesta en la resolución de remisión, procede considerar que la cuestión planteada con carácter prejudicial al Tribunal de Justicia no es de naturaleza hipotética y que, por tanto, la petición de decisión prejudicial es admisible.

## Sobre la cuestión prejudicial

- 21 Conviene recordar que, en el procedimiento de cooperación entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia establecido por el artículo 267 TFUE, corresponde a este último Tribunal proporcionar al órgano jurisdiccional nacional una respuesta útil que le permita zanjar el litigio del que conoce. Desde este punto de vista, incumbe, en su caso, al Tribunal de Justicia reformular las cuestiones que se le hayan planteado (véase, en particular, la sentencia de 27 de marzo de 2014, *Le Rayon d'Or*, C-151/13, EU:C:2014:185, apartado 25 y jurisprudencia citada).
- 22 A este respecto, se desprende de la fundamentación de la resolución de remisión que, el 2 de septiembre de 2015, el Sr. Rossato obtuvo la transformación de su relación laboral de duración determinada en una relación laboral por tiempo indefinido, con efecto retroactivo a partir del 1 de enero de 2014.
- 23 Por lo tanto, procede entender la cuestión planteada en el sentido de que lo que pregunta es, en esencia, si la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que, tal como es aplicada por los máximos tribunales nacionales, excluye cualquier derecho a una indemnización económica por utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos en favor de los profesores de la enseñanza pública que han obtenido la transformación de su relación laboral de duración determinada en una relación laboral por tiempo indefinido con un efecto retroactivo limitado.
- 24 Con carácter preliminar, conviene recordar que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco obliga a los Estados miembros a adoptar una o varias de las medidas que en ella se enumeran, si su Derecho interno no contiene medidas legales equivalentes, a fin de prevenir los abusos resultantes de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada (sentencias de 7 de marzo de 2018, *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 26 y jurisprudencia citada, y de 25 de octubre de 2018, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, apartado 32).
- 25 Los Estados miembros disponen a este respecto de un margen de apreciación, ya que tienen la opción de recurrir, a tal fin, a una o varias de las medidas enunciadas en la mencionada cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), o también a medidas legales existentes equivalentes, teniendo en cuenta al mismo tiempo las necesidades de los distintos sectores o categorías de trabajadores (sentencias de 7 de marzo de 2018, *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 27 y jurisprudencia citada, y de 25 de octubre de 2018, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, apartado 33).
- 26 De ese modo, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco asigna a los Estados miembros un objetivo general, consistente en la prevención de tales abusos, dejándoles sin embargo la elección de los medios para alcanzarlo, mientras no pongan en peligro el objetivo o la eficacia del Acuerdo Marco (sentencias de 7 de marzo de 2018, *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 28 y jurisprudencia citada, y de 25 de octubre de 2018, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, apartado 34).
- 27 Además, cuando —como ocurre en el presente asunto— el Derecho de la Unión no establece sanciones específicas para el caso de que se compruebe que existen no obstante abusos, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no sólo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco (sentencia de 7 de marzo de 2018, *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 29 y jurisprudencia citada).
- 28 De ello se desprende que, cuando se ha producido una utilización abusiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada sucesivos, es preciso que pueda aplicarse alguna medida que ofrezca garantías efectivas y equivalentes de protección de los trabajadores para sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión (sentencias de 3 de julio de 2014, *Fiamingo y otros*, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044,

apartado 64, de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 79, y de 7 de marzo de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 31).

- 29 No corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, ya que esta misión incumbe exclusivamente al órgano jurisdiccional remitente, que es quien debe determinar, en el presente asunto, si las disposiciones de la normativa nacional pertinente cumplen los requisitos que se han recordado en los apartados anteriores. Sin embargo, al pronunciarse sobre una remisión prejudicial, el Tribunal de Justicia puede aportar, en su caso, precisiones destinadas a orientar al tribunal nacional en su apreciación (véase, en particular, la sentencia de 7 de marzo de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 45).
- 30 En primer lugar, conviene hacer constar que, en su sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros (C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401), el Tribunal de Justicia estimó que la normativa anterior a la Ley n.º 107/2015 no establecía sanciones con un carácter lo bastante efectivo y disuasorio como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco. En particular, el Tribunal de Justicia consideró que, para los profesores de que se trataba en aquel asunto, la única posibilidad de obtener la transformación de su relación laboral de duración determinada en una relación laboral por tiempo indefinido era conseguir la titularización gracias a su progresión en la clasificación de la lista de aptitud permanente y dependía, por tanto, de circunstancias que debían calificarse de imprevisibles y aleatorias, pues estaban en función de la duración total de los contratos de trabajo de duración determinada y de las plazas que entretanto hubieran quedado vacantes (véase en este sentido la sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 107).
- 31 A este respecto, el Tribunal de Justicia se basó en el hecho de que la titularización de los profesores era tan variable como incierta (véase en este sentido la sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 105).
- 32 En el presente asunto, se desprende de los autos del asunto ante el Tribunal de Justicia que, para garantizar la transición a un nuevo sistema que contenga medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada, el legislador nacional ha aprobado un plan extraordinario de contratación que prevé la transformación, en el curso escolar 2015/2016, de todas las relaciones laborales de duración determinada establecidas con profesores de estatuto «precario», mediante el agotamiento progresivo y definitivo de las listas de aptitud y de las clasificaciones a las que la Administración recurría para seleccionar a los profesores con contrato de duración determinada.
- 33 El Gobierno italiano ha indicado igualmente que proseguía tramitando en paralelo hasta su fin los procedimientos en curso para la titularización de los profesores que actualmente se encuentran en cabeza de las listas de aptitud. En efecto, el artículo 1, apartado 95, de la Ley n.º 107/2015 dispone a este respecto que el plan extraordinario de contratación se aplicará «con objeto de proveer todas las plazas [...] que sigan estando vacantes y disponibles al término de los procesos de titularización llevados a cabo para este mismo curso escolar con arreglo al artículo 399 del [Decreto Legislativo n.º 297/1994]», es decir, las titularizaciones en virtud de la progresión en la clasificación de la lista de aptitud permanente.
- 34 Se observa así, a reserva de las verificaciones que corresponde efectuar el tribunal remitente, que la contratación extraordinaria y los procedimientos basados en el artículo 399 del Decreto Legislativo n.º 297/1994, como el que llevó a la titularización del Sr. Rossato, afectan a una misma categoría de personal docente y que, por tanto, la relación laboral de duración determinada del Sr. Rossato debía transformarse en relación laboral por tiempo indefinido antes de que acabara el curso escolar 2015/2016, bien por la finalización de un procedimiento de titularización ya en curso, bien por aplicación del plan extraordinario de contratación.

- 35 Esta circunstancia, suponiendo que quede confirmada, permite considerar que, a causa de la reforma llevada a cabo por la Ley n.º 107/2015, la situación del Sr. Rossato se inscribe en un contexto sensiblemente diferente, desde el punto de vista de los hechos y del Derecho, del que se examinaba en la sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros (C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401).
- 36 En efecto, a diferencia de la situación de los profesores de que se trataba en el asunto en que se dictó dicha sentencia, la transformación de la relación laboral del Sr. Rossato no era incierta ni podía calificarse de imprevisible y aleatoria, puesto que la Ley n.º 107/2015 la había hecho obligatoria.
- 37 Por lo tanto, no es posible poner en duda el carácter suficientemente efectivo y disuasorio de la sanción que establece esa normativa invocando el carácter pretendidamente imprevisible y aleatorio de la transformación de la relación laboral.
- 38 En segundo lugar, por lo que respecta a la inexistencia de indemnización en caso de transformación de esa relación laboral, procede recordar que, como se ha indicado en los apartados 24 a 26 de la presente sentencia, los Estados miembros disponen de un amplio margen de apreciación al seleccionar las medidas que permiten alcanzar los objetivos de su política social.
- 39 Por otra parte conviene señalar que, con arreglo a la cláusula 5, apartado 2, del Acuerdo Marco, entre las medidas que permiten prevenir la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada se halla la facultad de los Estados miembros de transformar las relaciones laborales de duración determinada en relaciones laborales por tiempo indefinido, al ser la estabilidad laboral que ofrecen estas últimas el principal factor de protección de los trabajadores.
- 40 A este respecto procede recordar que el Tribunal de Justicia ha declarado, en resumen, que una normativa que establece una regla imperativa según la cual la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinado hace que estos últimos se transformen en una relación laboral por tiempo indefinido puede calificarse de normativa que contiene una medida que sanciona efectivamente esa utilización abusiva (véase, en particular, la sentencia de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 70 y jurisprudencia citada) y, por tanto, satisfacer los requisitos recordados en los apartados 27 y 28 de la presente sentencia.
- 41 La jurisprudencia no exige, sin embargo, una acumulación de medidas (véanse en este sentido las sentencias de 17 de diciembre de 2015, Arjona Camacho EU:C:2015:831, apartados 32 y 35, y de 2 de agosto de 1993, Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, apartado 25).
- 42 Además, ni el principio de reparación integral del perjuicio sufrido ni el principio de proporcionalidad exigen el abono de una indemnización de carácter punitivo (véase en este sentido la sentencia de 17 de diciembre de 2015, Arjona Camacho, C-407/14, EU:C:2015:831, apartado 37).
- 43 En efecto, estos principios obligan a los Estados miembros a establecer una reparación adecuada, que no se limite a una indemnización meramente simbólica, sin sobrepasar, no obstante, la compensación íntegra (véanse en este sentido las sentencias de 10 de abril de 1984, von Colson y Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, apartado 28; de 2 de agosto de 1993, Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, apartado 26, y de 17 de diciembre de 2015, Arjona Camacho, C-407/14, EU:C:2015:831, apartado 33).
- 44 Por lo demás, en la medida en que el Sr. Rossato invoca una diferencia de trato con respecto a los trabajadores que consiguieron que su empleador fuera condenado por utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada antes de que entrara en vigor la Ley n.º 107/2015 y que, con arreglo a la normativa anterior, habrían podido acumular una indemnización y la contratación por tiempo indefinido, basta con recordar que el principio de no discriminación formulado en la cláusula 4 del Acuerdo Marco no se aplica a una diferencia de trato entre dos categorías de trabajadores de



duración determinada que sea consecuencia de una reforma de la legislación aplicable (véase la sentencia de 21 de noviembre de 2018, *Viejobueno Ibáñez* y de la Vara González, C-245/17, EU:C:2018:934, EU:C:2018:934, apartados 50 y 51).

- 45 Habida cuenta de las consideraciones expuestas, procede hacer constar que el Acuerdo Marco no obliga a los Estados miembros a establecer, en caso de utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada, un derecho a obtener reparación que vendría a sumarse a la transformación de la relación laboral de duración determinada en relación laboral por tiempo indefinido.
- 46 En tercer lugar, el tribunal remitente pregunta al Tribunal de Justicia sobre la compatibilidad con la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco de la limitación del efecto retroactivo de la transformación de su relación laboral obtenida por el Sr. Rossato. A este respecto pone de relieve que el Sr. Rossato enseñó como profesor de música en virtud de 17 contratos de duración determinada durante un período especialmente largo que va del 18 de noviembre de 2003 al 2 de septiembre de 2015, antes de obtener, en septiembre de 2015, una transformación de su relación laboral con efectos a partir del 1 de enero de 2014. El tribunal remitente indica además que, en el sector privado, la transformación de la relación laboral por utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada se habría producido con efecto retroactivo a partir de la fecha de celebración del primer contrato de trabajo, de modo que el demandante en el litigio principal habría conseguido que para determinar su remuneración se tomara en consideración en su totalidad la antigüedad adquirida por él en virtud de sus sucesivos contratos de trabajo de duración determinada.
- 47 Sobre este punto procede recordar, por una parte, que, si una medida adoptada por el legislador nacional en el sector privado constituye la protección más amplia que puede otorgarse a un trabajador, no cabe considerar que este hecho, en sí mismo, tenga como consecuencia atenuar la efectividad de las medidas nacionales aplicables a los trabajadores del sector público (sentencia de 7 de marzo de 2018, *Santoró*, C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 51).
- 48 Por otra parte, procede hacer constar que tomar en consideración la totalidad de los años trabajados en virtud de contratos de duración determinada al titularizar al trabajador de que se trate equivaldría a una reconstrucción íntegra de la carrera, como la que se reserva a los funcionarios que han superado una oposición. En este contexto, conviene recordar que el Derecho de la Unión no obliga a los Estados miembros a tratar del mismo modo a los funcionarios de carrera nombrados mediante oposición y los nombrados a través de una selección por méritos, sobre la base de la experiencia profesional adquirida en virtud de contratos de trabajo de duración determinada, ya que esta diferencia de trato se debe, por una parte, a la necesidad de tener en cuenta las cualificaciones requeridas y la naturaleza de las funciones cuya responsabilidad deben asumir los funcionarios de carrera y, por otra parte, a la necesidad de evitar una discriminación inversa en contra de estos últimos (véase, en particular, la sentencia de 20 de septiembre de 2018, *Motter*, C-466/17, EU:C:2018:758, apartados 46 y 47 y jurisprudencia citada).
- 49 Por lo tanto, no cabe excluir que la limitación del efecto retroactivo de la transformación de su relación laboral obtenida por el Sr. Rossato pueda estar justificada, al menos en parte, por las características específicas del sector público.
- 50 Sin embargo, en el presente asunto, es preciso subrayar que la antigüedad reconocida al Sr. Rossato resulta claramente inferior al período durante el cual este trabajó en virtud de contratos de duración determinada.
- 51 Si bien es cierto que, al aplicar la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, un Estado miembro dispone de la facultad de tomar en consideración las necesidades de un sector específico, como es el de la enseñanza, esta facultad no puede entenderse como una dispensa de la obligación de establecer una medida adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de contratos de trabajo de

duración determinada sucesivos (sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 118). En particular, como se ha recordado en el apartado 28 de la presente sentencia, una medida adecuada debe ser proporcionada.

- 52 Incumbe por tanto al tribunal remitente apreciar si, teniendo en cuenta, por una parte, la eventual justificación de la limitación en la toma en consideración de la antigüedad adquirida en virtud de contratos de trabajo de duración determinada y, por otra parte, la duración especialmente larga del abuso sufrido por el Sr. Rossato, el hecho de que se le haya reconocido una antigüedad con carácter retroactivo a partir del 1 de enero de 2014 constituye una medida proporcionada para sancionar debidamente ese abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión, con arreglo a la jurisprudencia citada en el apartado 28 de la presente sentencia.
- 53 Habida cuenta de las consideraciones expuestas, procede responder a la cuestión planteada que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que, tal como es aplicada por los máximos tribunales nacionales, excluye cualquier derecho a una indemnización económica por utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos en favor de los profesores de la enseñanza pública que han obtenido la transformación de su relación laboral de duración determinada en una relación laboral por tiempo indefinido con un efecto retroactivo limitado, cuando esa transformación no es incierta, ni imprevisible, ni aleatoria y cuando la limitación en la toma en consideración de la antigüedad adquirida en virtud de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos constituye una medida proporcionada para sancionar tal abuso, lo que corresponde verificar al tribunal remitente.

### Costas

- 54 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 han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia sin ser partes del litigio principal no pueden ser objeto de reembolso.

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

**La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que, tal como es aplicada por los máximos tribunales nacionales, excluye cualquier derecho a una indemnización económica por utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos en favor de los profesores de la enseñanza pública que han obtenido la transformación de su relación laboral de duración determinada en una relación laboral por tiempo indefinido con un efecto retroactivo limitado, cuando esa transformación no es incierta, ni imprevisible, ni aleatoria y cuando la limitación en la toma en consideración de la antigüedad adquirida en virtud de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos constituye una medida proporcionada para sancionar tal abuso, lo que corresponde verificar al tribunal remitente.**

Firmas