

**Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Octava) de 13 de marzo de 2014 (petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona) — Antonio Márquez Samohano/ Universitat Pompeu Fabra**

(Asunto C-190/13) <sup>(1)</sup>

*(Política social — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Universidades — Profesores asociados — Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada — Cláusula 5, apartado 1 — Medidas que tienen por objeto prevenir el recurso abusivo a los contratos de trabajo de duración determinada — Concepto de «razones objetivas» que justifican tales contratos — Cláusula 3 — Concepto de «contrato de trabajo de duración indefinida» — Sanciones — Derecho a indemnización — Diferencia de trato entre trabajadores con contrato de trabajo de duración indefinida)*

(2014/C 135/18)

Lengua de procedimiento: español

### Órgano jurisdiccional remitente

Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona

### Partes en el procedimiento principal

*Demandante:* Antonio Márquez Samohano

*Demandada:* Universitat Pompeu Fabra

### Objeto

Petición de decisión prejudicial — Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona — Interpretación de las cláusulas del Acuerdo que figura en el 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) — Contratos de trabajo con la Administración pública — Profesores de Universidad — Inexistencia de medidas dirigidas a prevenir el uso abusivo de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos.

### Fallo

La cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, concluido 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, como la controvertida en el litigio principal, que permite a las universidades renovar sucesivos contratos de duración determinada celebrados con profesores asociados, sin límite alguno en lo que atañe a la duración máxima y al número de prórrogas de dichos contratos, desde el momento en que tales contratos están justificados por una razón objetiva, en el sentido del apartado 1, letra a), de dicha cláusula, extremo que incumbe comprobar al Juzgado remitente. No obstante, incumbe también a dicho Juzgado comprobar concretamente que, en el litigio principal, la renovación de los sucesivos contratos laborales de duración determinada en cuestión trataba realmente de atender necesidades provisionales, y que una normativa como la controvertida en el litigio principal no se haya utilizado, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas en materia de contratación de personal docente.

<sup>(1)</sup> DO C 189, de 29.6.2013.