



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)

de 3 de julio de 2014*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Sector marítimo — Transbordadores que efectúan un trayecto entre dos puertos situados en el mismo Estado miembro — Contratos de trabajo de duración determinada sucesivos — Cláusula 3, apartado 1 — Concepto de “contrato de trabajo de duración determinada” — Cláusula 5, apartado 1 — Medidas dirigidas a evitar el uso abusivo de contratos de duración determinada — Sanciones — Transformación en relación laboral por tiempo indefinido — Requisitos»

En los asuntos acumulados C-362/13, C-363/13 y C-407/13,

que tiene por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Corte suprema di cassazione (Italia), mediante resoluciones de 3 de abril de 2013, recibidas en el Tribunal de Justicia los días 28 de junio y 17 de julio de 2013, en los procedimientos entre

Maurizio Fiamingo (asunto C-362/13),

Leonardo Zappalà (asunto C-363/13),

Francesco Rotondo y otros (asunto C-407/13)

y

Rete Ferroviaria Italiana SpA,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

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

Abogado General: Sra. J. Kokott;

Secretario: Sra. L. Carrasco Marco, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 7 de mayo de 2014;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de los Sres. Fiamingo y Zappalà, por la Sra. A. Notarianni, avvocatessa;

— en nombre del Sr. Rotondo y otros, por los Sres. V. De Michele y R. Garofalo, avvocati;

* Lengua de procedimiento: italiano.

- en nombre de Rete Ferroviaria Italiana SpA, por el Sr. F. Sciaudone, avvocato;
- en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por el Sr. G. Albenzio, avvocato dello Stato;
- en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. B. Majczyna, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno noruego, por la Sra. I.S. Jansen y el Sr. K.B. Moen, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. C. Cattabriga y el Sr. J. Enegren, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oída la Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 Las peticiones de decisión prejudicial versan sobre la interpretación de las cláusulas 3 y 5 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, UNICE y CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175 p. 43).
- 2 Dichas peticiones fueron presentadas en el marco de sendos litigios entre trabajadores empleados como marinos y su empleador, Rete Ferroviaria Italiana SpA (en lo sucesivo, «RFI»), en relación con la calificación de los contratos de trabajo que les vinculaban a éste.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 1999/70

- 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, CEEP y CES)».
- 4 Los párrafos segundo a cuarto del Preámbulo del Acuerdo marco tienen el siguiente tenor:

«Las partes de este Acuerdo reconocen que los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores. También reconocen que los contratos de trabajo de duración determinada responden, en ciertas circunstancias, a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores.

El presente Acuerdo establece los principios generales y los requisitos mínimos relativos al trabajo de duración determinada, reconociendo que su aplicación detallada debe tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas. Ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los

trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación, y con el fin de utilizar contratos laborales de duración determinada sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores.

Este Acuerdo se aplica a los trabajadores que tienen un contrato de duración determinada, a excepción de los puestos a disposición de una empresa usuaria por una agencia de trabajo temporal. Las partes tienen la intención de estudiar la necesidad de un acuerdo similar para las agencias de trabajo temporal.»

- 5 Los apartados 6 a 8 y 10 de las consideraciones generales del Acuerdo marco disponen:
- «6. Considerando 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;
 - 7. Considerando que la utilización de contratos de trabajo de duración determinada basados en razones objetivas es una forma de evitar abusos;
 - 8. Considerando que los contratos de duración determinada son característicos del empleo en algunos sectores, ocupaciones y actividades y que pueden convenir tanto a los empresarios como a los trabajadores;
- [...]
- 10. Considerando que el presente Acuerdo remite a los Estados miembros y los interlocutores sociales para la aplicación de sus principios generales, requisitos y disposiciones mínimas, a fin de tener en cuenta la situación en cada Estado miembro y las circunstancias de algunos sectores y ocupaciones, incluidas las actividades de carácter estacional.»
- 6 A tenor de la cláusula 1 del Acuerdo marco, que lleva por título «Objeto»:
- «El objeto del presente Acuerdo marco es:
- a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;
 - b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.»
- 7 La cláusula 2 del Acuerdo marco, titulada «Ámbito de aplicación», establece:
- «1. El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.
 - 2. Los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, podrán prever que el presente Acuerdo no se aplique a:
 - a) las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje;
 - b) los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos.»

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

«A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por:

1. “trabajador con contrato de duración determinada”: el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;

[...]»

9 Con arreglo a la cláusula 5 del 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. 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.»

10 La cláusula 8 del Acuerdo marco, titulada «Disposiciones para la puesta en práctica», establece en su apartado 2:

«El presente Acuerdo no prejuzga las disposiciones [del Derecho de la Unión] más específicas y, en particular, las disposiciones [del Derecho de la Unión] relativas a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.»

Directiva 2009/13/CE

- 11 El artículo 1 de la Directiva 2009/13/CE del Consejo, de 16 de febrero de 2009, por la que se aplica el Acuerdo celebrado entre las Asociaciones de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) relativo al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, y se modifica la Directiva 1999/63/CE (DO L 124, p. 30), es del siguiente tenor:

«La presente Directiva tiene por objeto la aplicación del Acuerdo relativo al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, celebrado el 19 de mayo de 2008 entre las organizaciones que representan a la patronal y los trabajadores en el sector del transporte marítimo (las Asociaciones de Armadores de la Comunidad Europea, ECSA y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte, ETF), que figura en anexo [en lo sucesivo, “Acuerdo relativo al CTM 2006”].»

- 12 La parte del Acuerdo titulada «Definiciones y ámbito de aplicación» establece:

«1. A los efectos del presente Acuerdo, y a menos que en disposiciones específicas se estipule otra cosa, se entenderá por:

[...]

- c) los términos “gente de mar” o marino designan a toda persona que esté empleada o contratada o que trabaje en cualquier puesto a bordo de un buque al que se aplique el presente Acuerdo;

[...]

- e) el término “buque” designa a toda embarcación distinta de las que navegan exclusivamente en aguas interiores o en aguas situadas dentro de o en las inmediaciones de aguas abrigadas o de zonas en las que rijan reglamentaciones portuarias;

[...]

2. Salvo que se disponga expresamente otra cosa, el presente Acuerdo se aplica a toda la gente de mar.

[...]»

- 13 En la parte del citado Acuerdo titulado «Reglas y normas», el título 2, bajo el epígrafe «Condiciones de empleo», contiene, en particular, la regla 2.1, relativa a los «Acuerdos de empleo de la gente de mar». La norma A2.1, apartado 4, de dicha regla es del siguiente tenor:

«Todo Estado miembro deberá adoptar una legislación en la que se especifiquen las cuestiones que han de incluirse en todos los acuerdos de empleo de la gente de mar que se rijan por su legislación nacional. Los acuerdos de empleo de la gente de mar deberán contener en todos los casos los siguientes datos:

[...]

- c) lugar y fecha en que se concierta el acuerdo de empleo de la gente de mar;

[...]

- g) condiciones para la terminación del acuerdo de empleo, con inclusión de los siguientes datos:
- i) si el acuerdo se ha concertado para un período de duración indeterminada, las condiciones que deberán permitir que cualquiera de las dos partes lo terminen, así como el plazo de preaviso, que no deberá ser más corto para el armador que para la gente de mar,
 - ii) si el acuerdo se ha concertado para un período de duración determinada, la fecha de expiración, y
 - iii) si el acuerdo se ha concertado para una travesía, el puerto de destino y el plazo que deberá transcurrir después de la llegada a destino para poder poner fin a la contratación del marino;
- [...]

14 La última parte de ese mismo Acuerdo, titulado «Disposiciones finales», contiene un cuarto párrafo que enuncia:

«El presente Acuerdo se celebra sin perjuicio de cualquier disposición [del Derecho de la Unión] más estricta o específica vigente».

Derecho italiano

15 En Italia, los contratos de trabajo de los marinos están regulados por las disposiciones del Código de la navegación, aprobado mediante Real Decreto n° 327, de 30 de marzo de 1942 (en lo sucesivo, «Código de la navegación»), que, con arreglo a su artículo 1, se aplica con carácter prioritario y prevalece sobre la normativa general aplicable a los contratos de trabajo. Por tanto, dichos contratos no están regulados por el Decreto Legislativo n° 368, para la aplicación de la Directiva 1999/70/CE relativa al Acuerdo marco CES, UNICE y CEEP sobre el trabajo de duración determinada (decreto legislativo n. 368, attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES), de 6 de septiembre de 2001 (GURI n° 235, de 9 de octubre de 2001, p. 4).

16 El artículo 325 del Código de la navegación dispone:

«El acuerdo de empleo podrá celebrarse:

- a) para uno o varios viajes determinados;
- b) para una duración determinada;
- c) por tiempo indefinido.

[...]

A efectos del acuerdo de empleo, se entenderá por “viaje” el conjunto de travesías efectuadas entre el puerto de embarque y el puerto de destino final, junto con la eventual travesía en lastre para alcanzar el puerto de embarque.

[...]»

17 Con arreglo al artículo 326 del Código de la navegación:

«El contrato de duración determinada y el relativo a varios viajes no podrán celebrarse para una duración superior a un año; si se celebran para una duración superior, se considerarán celebrados por tiempo indefinido.

Si, en virtud de varios contratos para viajes o de varios contratos de duración determinada, o bien de varios contratos de una y otra clase, el contratado prestara ininterrumpidamente sus servicios para el mismo armador por un tiempo superior a un año, el acuerdo de empleo se regulará por las normas relativas al contrato por tiempo indefinido.

A efectos del párrafo anterior, la prestación del servicio se considerará ininterrumpida cuando entre la extinción de un contrato y la estipulación del contrato posterior transcurra un período no superior a [60] días».

18 El artículo 332 del Código de la navegación establece:

«El acuerdo de empleo deberá indicar:

[...]

4) el viaje o viajes que deban realizarse y la fecha en que el trabajador contratado deberá iniciar sus servicios, si se trata de un acuerdo por viajes; la fecha de entrada en vigor y la duración del contrato, si el acuerdo es por tiempo determinado [...]

[...]»

19 El artículo 374 del Código de la navegación dispone:

«Las normas corporativas podrán establecer excepciones a las disposiciones [del artículo] 326 [...]; el contrato individual únicamente podrá establecer excepciones a favor del trabajador contratado. No obstante, mediante las normas corporativas tampoco se podrá extender el plazo previsto en los párrafos primero y segundo del artículo 326, ni tampoco podrá reducirse el plazo previsto en el párrafo tercero del mismo artículo.»

Litigios principales y cuestiones prejudiciales

20 Los demandantes en los litigios principales están inscritos en el registro de la gente de mar. Fueron contratados por RFI en el marco de contratos por tiempo indefinido sucesivos, celebrados con posterioridad al año 2001, para uno o más viajes y por un máximo de 78 días, para ser embarcados en transbordadores que efectuaban el trayecto Messina—Villa San Giovanni y Messina—Reggio Calabria (Italia). De las resoluciones de remisión se desprende que los citados demandantes, en el marco de dichos contratos, trabajaron al servicio de su empleador por una duración inferior a un año y que transcurrió un período superior a 60 días entre el cese de un contrato de trabajo y la conclusión del contrato siguiente.

21 Al considerar que sus relaciones laborales habían sido rescindidas de modo ilegal durante su desembarco, los demandantes en el litigio principal solicitaron al Tribunale di Messina que anulara sus contratos de trabajo de duración determinada, los transformara en una relación laboral por tiempo indefinido, ordenara su readmisión inmediata o su reintegración y ordenara el pago de una indemnización para la reparación del perjuicio sufrido.

- 22 El Tribunale di Messina, en primera instancia, estimó las pretensiones de los demandantes en los litigios principales en el asunto C-407/13 y desestimó las pretensiones de los demandantes en los litigios principales en los asuntos C-362/13 y C-363/13. No obstante, la Corte d'appello di Messina, desestimó la totalidad de dichas pretensiones al conocer del asunto en apelación.
- 23 Los demandantes en los asuntos principales interpusieron en consecuencia un recurso de casación ante la Corte suprema di cassazione en el que alegaron que la Corte d'appello di Messina había incurrido en error al considerar que el Acuerdo marco no es de aplicación a los marinos y que sus contratos de trabajo eran conformes a Derecho, pese a que éstos no indicaban el momento de finalización de los contratos, sino únicamente su duración mediante la fórmula «como máximo 78 días», ni las razones objetivas que justifican el recurso a contratos de ese tipo. En opinión de dichos demandantes, se utilizaron de modo abusivo contratos de trabajo de duración determinada, ya que éstos no se utilizaron en razón del carácter especial del trabajo marítimo o de la existencia de razones objetivas, sino que se celebraron con el fin de poner remedio a carencias estructurales de personal.
- 24 En consecuencia, la Corte suprema di cassazione considera que procede preguntarse si el Acuerdo marco se aplica a las relaciones laborales establecidas en el sector marítimo. En efecto, si fuera así, las modalidades de contratación de duración determinada previstas por el Código de la navegación resultarían contrarias al Acuerdo marco. Al haber cumplido el legislador italiano, mediante el Decreto Legislativo n° 368, de 6 de septiembre de 2011, relativo a la aplicación de la Directiva 1999/70/CE relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, la obligación establecida en la cláusula 5 de dicho Acuerdo, que consiste en la adopción de medidas que eviten el uso abusivo de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, podría resultar que las disposiciones de dicho Decreto deban aplicarse también a las relaciones de trabajo en el sector marítimo.
- 25 En estas circunstancias, la Corte suprema di cassazione decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:
- «1) ¿Son aplicables al trabajo marítimo las cláusulas del Acuerdo marco [...]? En particular, ¿puede aplicarse la cláusula 2, apartado 1, [del Acuerdo marco] también a los trabajadores con contrato de duración determinada que prestan servicios en transbordadores que realizan conexiones diarias?
 - 2) ¿Se opone el Acuerdo marco [...], y en particular su cláusula 3, apartado 1, a una normativa nacional que establece (artículo 332 del Código de la navegación) que ha de indicarse la “duración” del contrato y no su “término”? ¿Es compatible con dicha Directiva prever la duración del contrato indicando un final cierto en cuanto a su existencia (“como máximo 78 días”) pero incierto en cuanto a su vencimiento?
 - 3) ¿Se opone el Acuerdo marco [...] y en particular la cláusula 3, apartado 1, a una normativa nacional (artículos 325, 326 y 332 del Código de la navegación) que considera que las razones objetivas del contrato de duración determinada están constituidas por la mera indicación del viaje o los viajes que han de realizarse, haciendo coincidir en esencia de este modo el objeto del contrato (la prestación) con la causa (motivo de su celebración con una duración determinada)?
 - 4) ¿Se opone el Acuerdo marco [...] a una normativa nacional (en el caso de autos, el Código de la navegación) que excluye, en caso de utilización de una sucesión de contratos (constitutiva de un abuso a efectos de la cláusula 5), que éstos se transformen en una relación de trabajo por tiempo indefinido (medida prevista en el artículo 326 del Código de la navegación sólo para el supuesto de que la persona contratada preste ininterrumpidamente sus servicios por un período superior a un año y en el caso de que la extinción de un contrato y la celebración de un contrato sucesivo transcurra un período no superior a sesenta días)?»

- 26 Mediante auto del Presidente del Tribunal de Justicia de 28 de agosto de 2013, se ordenó la acumulación de los asuntos C-362/13, C-363/13 y C-407/13 a efectos de las fases escrita y oral del procedimiento, así como de la sentencia.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión prejudicial

- 27 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se aplica a trabajadores, como los demandantes en los litigios principales, empleados como marinos en el marco de contratos de trabajo de duración determinada en transbordadores que efectúan un trayecto marítimo entre dos puertos situados en el mismo Estado miembro.
- 28 A este respecto, procede recordar que, como ha señalado el Tribunal de Justicia en repetidas ocasiones, del tenor literal de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco se desprende que el ámbito de aplicación de éste se ha definido con amplitud, pues en él se incluyen con carácter general «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» (véanse, en particular, las sentencias Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443, apartado 56; Della Rocca, C-290/12, EU:C:2013:235, apartado 34, y Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, apartado 38).
- 29 Además, la definición a efectos del Acuerdo marco del concepto de «trabajador con contrato de duración determinada», formulada en la cláusula 3, apartado 1, de dicho Acuerdo, engloba a todos los trabajadores, sin establecer diferencias en función del carácter público o privado del empleador para el que trabajan (sentencias Adeneler y otros, EU:C:2006:443, apartado 56; Della Rocca, EU:C:2013:235, apartado 34, y Márquez Samohano, EU:C:2014:146, apartado 38) y ello, independientemente de la calificación de su contrato en Derecho interno (sentencia Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 166).
- 30 El Acuerdo marco se aplica a todos los trabajadores cuyas prestaciones sean retribuidas en el marco de una relación laboral de duración determinada que los vincule a su empleador (sentencias Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 28, y Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 42, y auto Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, apartado 26).
- 31 Ciertamente, el ámbito de aplicación del Acuerdo marco no es ilimitado. De ese modo, del tenor de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco se desprende que la definición de los contratos y de las relaciones laborales a los que se aplica dicho Acuerdo marco no compete a ésta o al Derecho de la Unión, sino a la legislación y/o prácticas nacionales, siempre que dicha definición no tenga como resultado excluir arbitrariamente una categoría de personas de poder acogerse a la protección que ofrece el Acuerdo marco (sentencia Sibilio, C-157/11, EU:C:2012:148, apartados 42 y 51).
- 32 Además, la cláusula 2, apartado 2, del Acuerdo marco atribuye a los Estados miembros un margen de apreciación sobre la aplicación del Acuerdo marco a algunas categorías de contratos o de relaciones laborales. En efecto, dicha disposición reconoce a los Estados miembros y/o a los interlocutores sociales la facultad de excluir del ámbito de aplicación de éste «las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje» y «los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos» (sentencias Adeneler y otros, EU:C:2006:443, apartado 57; Sibilio, EU:C:2012:148, apartados 52 y 53, y Della Rocca, EU:C:2013:235, apartado 35).

- 33 Por otro lado, el Tribunal de Justicia determinó que del cuarto párrafo del preámbulo del Acuerdo marco se desprende explícitamente que éste no se aplica a los trabajadores en régimen de trabajo temporal (véase la sentencia Della Rocca, EU:C:2013:235, apartados 36 y 45).
- 34 En el presente asunto, de los datos aportados al Tribunal de Justicia, que no han sido discutidos, se desprende que los demandantes en los litigios principales estaban vinculados a su empleador por un contrato de trabajo en el sentido del Derecho nacional. También ha quedado acreditado que dichos contratos de trabajo no forman parte de las relaciones laborales que pueden excluirse del ámbito de aplicación del Acuerdo marco en virtud de su cláusula 2, apartado 2.
- 35 RFI y los Gobiernos italiano y noruego subrayan no obstante que el Derecho de la Unión, al igual que el Derecho internacional y el Derecho nacional, contiene disposiciones destinadas a regular de modo específico el sector marítimo. En particular, el acuerdo relativo a la CTM 2006, que figura en el anexo a la Directiva 2009/13, enuncia una serie de reglas y normas relativas al contrato de enrolamiento marítimo, en particular la norma A.2.1, apartado 4, letra g), que define la finalización del contrato y los requisitos para el cese de éste. Pues bien, con arreglo a la cláusula 8, apartado 2, del Acuerdo marco, éste se aplica sin perjuicio de las disposiciones más específicas del Derecho de la Unión.
- 36 No obstante, no se aprecia, ni tampoco se ha afirmado, que el acuerdo relativo a la CTM 2006, así como tampoco los demás actos adoptados por el legislador de la Unión relativos al sector marítimo, contenga reglas destinadas, al igual que el Acuerdo marco, a garantizar la aplicación del principio de no discriminación respecto de los trabajadores empleados con duración determinada o a prevenir los abusos que derivan de la utilización de relaciones o de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos. Pues bien, el acuerdo relativo a la CTM 2006, como se desprende, en particular, del párrafo tercero de sus disposiciones finales, se aplica sin perjuicio de cualquier otra disposición en vigor en la Unión más específica o que ofrezca un mayor grado de protección a la gente del mar.
- 37 Por otro lado, debe señalarse que, en virtud de los apartados 1, letras c) y e), y 2 del acuerdo relativo a la CTM 2006, éste no se aplica a los marinos empleados a bordo de buques que navegan exclusivamente en aguas interiores, como los que son objeto de los litigios principales.
- 38 De ello se desprende que los trabajadores que se encuentran en la situación de los demandantes en los asuntos principales, que tienen la condición de marinos empleados en el marco de contratos de trabajo de duración determinada en transbordadores que efectúan un trayecto marítimo entre dos puertos situados en el mismo Estado miembro, están comprendidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco, ya que éste no excluye a ningún sector particular de su ámbito de aplicación.
- 39 Corrobora dicha conclusión el contenido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, del que se desprende que, de conformidad con el párrafo tercero del Acuerdo marco y de los apartados 8 y 10 de sus consideraciones generales, dentro del marco de la aplicación de dicho Acuerdo marco los Estados miembros tienen la facultad de tener en cuenta las necesidades particulares de los distintos sectores de actividades y/o de las categorías de trabajadores de que se trate, siempre que ello obedezca a motivos objetivos (véanse, en ese sentido, las sentencias Marrosu y Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, apartado 45, y Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, apartado 49).
- 40 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se aplica a trabajadores, como los demandantes en los litigios principales, empleados como marinos en el marco de contratos de trabajo de duración determinada en transbordadores que efectúan un trayecto marítimo entre dos puertos situados en el mismo Estado miembro.

Sobre la segunda cuestión prejudicial

- 41 Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta si las disposiciones del Acuerdo marco, en particular su cláusula 3, apartado 1, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional, como la controvertida en los litigios principales, que establece que los contratos de trabajo de duración determinada deben señalar su duración, pero no su término.
- 42 RFI considera que esta cuestión es inadmisibile por dos razones. Por un lado, tiene por objeto la interpretación del Derecho nacional. Por otro lado, la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo marco pretende únicamente definir determinados términos y no constituye, por tanto, un criterio de legalidad de la normativa nacional controvertida.
- 43 No obstante, procede señalar que la presente cuestión versa claramente sobre la interpretación del Derecho de la Unión y es, en consecuencia, admisible.
- 44 Por lo que respecta al fondo, hay que recordar que el Acuerdo marco no pretende armonizar todas las normas nacionales relativas a los contratos de trabajo de duración determinada, sino que su objeto es únicamente establecer, fijando principios generales y prescripciones mínimas, un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación, y para evitar los abusos derivados de la utilización de contratos sucesivos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo (véanse, en ese sentido, las sentencias Del Cerro Alonso, EU:C:2007:509 apartados 26 y 36; Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, apartados 111, y Huet, C-251/11, EU:C:2012:133, apartado 41, y el auto Vino, C-20/10, EU:C:2010:677, apartado 54).
- 45 El Acuerdo marco no contiene ninguna disposición relativa a los conceptos formales que deben figurar en los contratos de trabajo de duración determinada.
- 46 A este respecto, la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo marco, como se desprende claramente de su título y de su tenor, se limita a definir el concepto de «trabajador con contrato de duración determinada» y a designar, en ese marco, el elemento característico de un contrato de duración determinada, a saber, la circunstancia de que el término de un contrato de ese tipo está 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». Por el contrario, dicha cláusula no impone ninguna obligación a los Estados miembros en relación con las normas de Derecho interno aplicables a la conclusión de los contratos de trabajo de duración determinada (véase, en ese sentido, el auto Vino, EU:C:2010:677, apartados 60 a 62 y jurisprudencia citada).
- 47 En todo caso, en la medida en que la presente cuestión prejudicial debe entenderse dirigida a determinar si el Acuerdo marco es de aplicación a trabajadores vinculados por contratos de trabajo que, como los controvertidos en los asuntos principales, indican únicamente su duración, con la mención «máximo 78 días», hay que señalar que dichos trabajadores han de considerarse «trabajadores con contrato de duración determinada», en el sentido de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo marco, toda vez que una mención de ese tipo determina de manera objetiva el término de esos contratos y que, en consecuencia, el Acuerdo marco les es aplicable.
- 48 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la segunda cuestión prejudicial que las disposiciones del Acuerdo marco deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional, como la controvertida en los litigios principales, que establece que los contratos de trabajo de duración determinada deben indicar su duración, pero no su término.

Sobre las cuestiones prejudiciales tercera y cuarta

- 49 Mediante sus cuestiones prejudiciales tercera y cuarta, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si las cláusulas 3, apartado 1, y 5 del Acuerdo marco deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional, como la controvertida en los litigios principales, que, por un lado, considera que la justificación objetiva de un contrato de trabajo de duración determinada está constituida por la mera indicación del viaje o viajes que deben efectuarse y, por otro lado, prevé la transformación de contratos de trabajo de duración determinada en relación de trabajo por tiempo indefinido únicamente en el supuesto en que el trabajador de que se trate haya sido empleado de modo ininterrumpido en virtud de dichos contratos por el mismo empleador por una duración superior a un año, considerándose la relación laboral ininterrumpida cuando los contratos de trabajo de duración determinada están separados por un intervalo temporal no superior a 60 días.
- 50 Según RFI, la parte de esa pregunta que corresponde a la tercera cuestión prejudicial es inadmisibles, por carecer de relación alguna con el objeto de los litigios principales, toda vez que va dirigida a que se compruebe la compatibilidad con el Acuerdo marco de la normativa nacional relativa a los contratos de trabajo para uno o varios viajes determinados, mientras que, en los asuntos principales, los contratos de trabajo de que se trata han sido calificados como contratos de trabajo de duración determinada.
- 51 Procede recordar que, según jurisprudencia reiterada, las cuestiones sobre la interpretación del Derecho de la Unión planteadas por el juez nacional en el marco fáctico y normativo definido bajo su responsabilidad, y cuya exactitud no corresponde verificar al Tribunal de Justicia, disfrutan de una presunción de pertinencia. La negativa del Tribunal de Justicia a pronunciarse sobre una cuestión planteada por un órgano jurisdiccional nacional sólo es posible cuando resulta evidente que la interpretación solicitada del Derecho de la Unión no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema es de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho y de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas (véanse, en particular, las sentencias Della Rocca, EU:C:2013:235, apartado 29, y Márquez Samohano, EU:C:2014:146, apartado 35).
- 52 En el presente asunto, procede no obstante señalar que el órgano jurisdiccional remitente alberga dudas acerca de la interpretación del Acuerdo marco en el marco de litigios reales suscitados tras la rescisión de los contratos de trabajo de duración determinada sucesivos celebrados por los demandantes en los litigios principales para uno o varios viajes determinados. Mediante su tercera cuestión prejudicial, dicho órgano jurisdiccional se pregunta si la normativa nacional controvertida en los litigios principales, según la cual la indicación del viaje o los viajes que deben efectuarse constituye una razón objetiva para la conclusión de dichos contratos, es conforme con las exigencias que impone el Acuerdo marco. En esas circunstancias, no puede considerarse que dicha cuestión revista un carácter hipotético y, en consecuencia, debe considerarse admisible.
- 53 Sobre el fondo, en la medida en que las presentes cuestiones prejudiciales versan sobre la interpretación de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo marco, procede recordar que, como se ha señalado en el apartado 46 de la presente sentencia, dicha disposición carece de pertinencia, toda vez que no impone ninguna obligación a los Estados miembros por lo que respecta a las normas de Derecho interno aplicables a la conclusión de los contratos de trabajo de duración determinada.
- 54 Por lo que respecta a la cláusula 5 del Acuerdo marco, hay que recordar que el apartado 1, de dicha cláusula tiene por objeto alcanzar uno de los objetivos perseguidos por el Acuerdo marco, en concreto imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, considerados fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, estableciendo un cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de

los asalariados (véanse, en particular, las sentencias Adeneler y otros, EU:C:2006:443, apartado 63; Angelidaki y otros, EU:C:2009:250, apartado 73; Deutsche Lufthansa, C-109/09, EU:C:2011:129, apartado 31; Küçük, EU:C:2012:39, apartado 25, y Márquez Samohano, EU:C:2014:146, apartado 41).

- 55 En efecto, como se desprende del párrafo segundo del Preámbulo del Acuerdo marco y de los puntos 6 y 8 de las Consideraciones generales de dicho Acuerdo marco, la estabilidad en el empleo se concibe como un componente primordial de la protección de los trabajadores, mientras que los contratos de trabajo de duración determinada sólo en ciertas circunstancias pueden responder simultáneamente a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores (sentencias Adeneler y otros, EU:C:2006:443, apartado 62, y Huet, EU:C:2012:133, apartado 35).
- 56 Por tanto, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco impone a los Estados miembros, a efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, la adopción efectiva y vinculante de una o varias de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contemple medidas legales equivalentes. Las medidas enumeradas en el apartado 1, letras a) a c), de dicha cláusula se refieren, respectivamente, a las razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales, a la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada y al número de sus renovaciones (véanse, en particular, las sentencias Angelidaki y otros, EU:C:2009:250, apartados 74 y 151; Küçük, EU:C:2012:39, apartado 26, y Márquez Samohano, EU:C:2014:146, apartado 42, y el auto Papalia, C-50/13, EU:C:2013:873, apartados 18 y 19).
- 57 Procede señalar, de entrada, que el Acuerdo marco no obliga a los Estados miembros a adoptar una medida que exija que cualquier primer o único contrato de trabajo de duración determinada esté justificado por una razón objetiva. En efecto, como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, tales contratos de trabajo de duración determinada no están incluidos en el ámbito de aplicación de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, que únicamente se refiere a la prevención de los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, por lo que las razones objetivas contempladas en el apartado 1, letra a), de dicha cláusula sólo se refieren a la «renovación de tales contratos o relaciones de trabajo» (véanse la sentencia Angelidaki y otros, EU:C:2009:250, apartado 90, y el auto Vino, EU:C:2010:677, apartados 58 y 59).
- 58 Por lo que respecta a los citados contratos o relaciones laborales de duración determinada sucesivos, del apartado 56 de la presente sentencia se desprende que las partes signatarias del Acuerdo marco, como indica el apartado 7 de sus Consideraciones generales, estimaron que una utilización de los contratos de trabajo de duración determinada basada en razones objetivas constituye una forma de evitar abusos (véanse las sentencias Adeneler y otros, EU:C:2006:443, apartado 67, y Angelidaki y otros, EU:C:2009:250, apartados 91 y 92, y el auto Vassilakis y otros, C-364/07, EU:C:2008:346, apartado 86).
- 59 No obstante, los Estados miembros disponen de un margen de apreciación para la aplicación de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, ya que tienen la opción de recurrir, a tal fin, a una o varias de las medidas enunciadas en el apartado 1, letras a) a c) de dicha cláusula, o incluso a medidas legales existentes equivalentes, y ello teniendo en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores (véanse las sentencias Impact, EU:C:2008:223, apartado 71; Angelidaki y otros, EU:C:2009:250, apartados 81 y 93, y Deutsche Lufthansa, EU:C:2011:129, apartado 35).
- 60 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 ponga en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo marco (sentencia Huet, EU:C:2012:133, apartados 42 y 43 y jurisprudencia citada).

- 61 De ello se deduce que, para llevar a cabo tal aplicación, un Estado miembro puede legítimamente optar por no adoptar la medida contemplada en el apartado 1, letra a), de dicha cláusula, consistente en exigir que existan razones objetivas que justifiquen la renovación de los contratos. Por el contrario, puede preferir adoptar una de las medidas o las dos medidas contempladas en el apartado 1, letras b) y c), de la mencionada cláusula, que se refieren, respectivamente, a la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada y al número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales, o incluso optar por mantener una medida legal equivalente existente y ello siempre que, con independencia de cuál sea la medida elegida, se garantice la prevención efectiva de los abusos como consecuencia de la utilización de contratos de trabajo de duración determinada (véanse la sentencia Angelidaki y otros, EU:C:2009:250, apartado 94, y, en ese sentido, la sentencia Deutsche Lufthansa, EU:C:2011:129, apartado 44).
- 62 Además, cuando, como sucede en el presente asunto, el Derecho de la Unión no establece sanciones específicas para el caso de que se compruebe no obstante la existencia de abusos, corresponde a las autoridades nacionales adoptar las medidas apropiadas para hacer frente a dicha situación, 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 (véanse, en particular, las sentencias Angelidaki y otros, EU:C:2009:250, apartado 158, y los autos Affatato, C-3/10, EU:C:2010:574, apartado 45, y Papalia, EU:C:2013:873, apartado 20).
- 63 Aunque, a falta de normativa de la Unión en la materia, las modalidades de aplicación de tales normas deben ser determinadas por el ordenamiento jurídico interno de los Estados miembros, en virtud del principio de autonomía de procedimiento de éstos, tales modalidades no deben ser menos favorables que las aplicables a situaciones similares de carácter interno (principio de equivalencia) ni hacer imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión (principio de efectividad) (véanse, en particular, la sentencia Angelidaki y otros, EU:C:2009:250, apartado 159, y los autos Affatato, EU:C:2010:574, apartado 46, y Papalia, EU:C:2013:873, apartado 21).
- 64 De ello se desprende que, cuando se ha producido una utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, es indispensable poder aplicar alguna medida que ofrezca garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la violación del Derecho de la Unión (sentencia Angelidaki y otros, EU:C:2009:250, apartado 160, y autos Affatato, EU:C:2010:574, apartado 47, y Papalia, EU:C:2013:873, apartado 22).
- 65 A este respecto, hay que recordar que, como ha subrayado el Tribunal de Justicia en repetidas ocasiones, el Acuerdo marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada. En efecto, la cláusula 5, apartado 2, del Acuerdo marco deja en principio a los Estados miembros la facultad de determinar en qué condiciones los contratos o relaciones laborales de duración determinada se considerarán celebrados por tiempo indefinido. De ello resulta que el Acuerdo marco no establece en qué condiciones se puede hacer uso de los contratos por tiempo indefinido (véase, en particular, la sentencia Huet, EU:C:2012:133, apartados 38 a 40 y jurisprudencia citada).
- 66 En el presente asunto, por lo que atañe a la normativa nacional controvertida en los litigios principales, procede recordar que no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, ya que esta tarea incumbe exclusivamente al órgano jurisdiccional remitente o, en su caso, a los tribunales nacionales competentes, que deben determinar si lo dispuesto en la normativa nacional pertinente cumple las exigencias recordadas en los apartados 56 a 65 de la presente sentencia (véanse, en particular, las sentencias Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, apartado 39, y Angelidaki y otros, EU:C:2009:250, apartado 163, y el auto Papalia, EU:C:2013:873, apartado 30).

- 67 Por tanto, incumbe al órgano jurisdiccional remitente apreciar en qué medida los requisitos de aplicación y la ejecución efectiva de las disposiciones pertinentes del Derecho interno hacen que éstas constituyan una medida apropiada para prevenir y, en su caso, sancionar el uso abusivo de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (véanse, en ese sentido, las sentencias Vassallo, EU:C:2006:518, apartado 41, y Angelidaki y otros, EU:C:2009:250, apartado 164).
- 68 Sin embargo, el Tribunal de Justicia, al pronunciarse sobre la cuestión prejudicial, puede aportar, en su caso, precisiones destinadas a orientar al órgano jurisdiccional nacional en su interpretación (véanse, en particular, la sentencia Vassallo, EU:C:2006:518, apartado 39, y el auto Papalia, EU:C:2013:873, apartado 31).
- 69 A este respecto, y sin que proceda examinar si una normativa nacional, como la establecida en el artículo 326 del Código de la navegación, adoptada antes de la entrada en vigor de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco, contiene una «razón objetiva» en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, hay que declarar que una normativa de ese tipo, que establece una regla imperativa según la cual, cuando un trabajador ha sido empleado de modo ininterrumpido por el mismo empleador, en virtud de varios contratos de duración determinada, por una duración superior a un año, dichos contratos se transforman en relación laboral por tiempo indefinido, puede cumplir las exigencias mencionadas en los apartados 56 a 65 de la presente sentencia.
- 70 En efecto, una normativa de ese tipo puede contener al mismo tiempo una medida legal existente equivalente a la medida preventiva del recurso abusivo a los contratos de trabajo de duración determinada sucesivos enunciada en la cláusula 5, apartado 1, letra b), del Acuerdo marco, relativa a la duración máxima total de dichos contratos, y una medida que sanciona efectivamente ese recurso abusivo (véanse, por analogía, la sentencia Angelidaki y otros, EU:C:2009:250, apartado 170, y el auto Koukou, EU:C:2009:269, apartado 79).
- 71 Dicha conclusión no puede quedar en entredicho por la exigencia impuesta por la mencionada normativa, según la cual únicamente se consideran «ininterrumpidos» y, por tanto, «sucesivos», los contratos de trabajo de duración determinada separados por un intervalo de tiempo no superior a 60 días. En efecto, ese intervalo de tiempo puede considerarse, en general, suficiente para interrumpir cualquier relación laboral existente y, en consecuencia, hace de modo que cualquier contrato eventual firmado con posterioridad no se considere sucesivo, y ello tanto más cuanto que, como sucede en los asuntos principales, la duración de los contratos de trabajo de duración determinada no puede superar los 78 días. En efecto, resulta difícil para un empleador que tiene necesidades permanentes y duraderas, eludir la protección que concede el Acuerdo marco contra los abusos dejando transcurrir, al finalizar cada contrato de trabajo de duración determinada, un plazo aproximado de dos meses (véase, por analogía, el auto Vassilakis y otros, EU:C:2008:346, apartado 115).
- 72 No obstante, incumbe a las autoridades y a los tribunales nacionales, encargados de aplicar las medidas de transposición de la Directiva 1999/70 y que deben pronunciarse, de esta forma, sobre la calificación de contratos de duración determinada sucesivos, 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 relaciones de trabajo de duración determinada sean utilizadas de manera abusiva por los empleadores (véase el auto Vassilakis y otros, EU:C:2008:346, apartado 116).
- 73 En particular, en asuntos como los asuntos principales, corresponde al órgano jurisdiccional remitente garantizar que la duración máxima de un año prevista por la normativa nacional controvertida en el asunto principal se calcula de modo que conduzca a reducir sustancialmente el carácter definitivo de la prevención y de la sanción del uso abusivo de los contratos de trabajo de duración determinada sucesivos. Eso sucedería, como subrayó la Comisión Europea en sus observaciones escritas, en asuntos

como los litigios principales, si dicha duración máxima se calculara en función, no del número de días civiles cubiertos por esos contratos de trabajo, sino en función de los días de actividad efectivamente cumplidos por el trabajador de que se trata, cuando, en razón, por ejemplo, por la reducida frecuencia de los trayectos, este último número es inferior al primero.

- 74 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales tercera y cuarta que la cláusula 5 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone, en principio, a una normativa nacional, como la controvertida en los asuntos principales, que establece la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en relación laboral a tiempo indefinido únicamente en el supuesto en que el trabajador de que se trata ha sido empleado de modo ininterrumpido en virtud de dichos contratos por el mismo empresario por una duración superior a un año, considerándose la relación laboral ininterrumpida cuando los contratos de trabajo de duración determinada están separados por un intervalo de tiempo no superior a 60 días. No obstante, incumbe al órgano jurisdiccional remitente comprobar que los requisitos de aplicación y la aplicación efectiva de dicha normativa hacen de la misma una medida adecuada para prevenir y sancionar la utilización abusiva de contratos o de relaciones laborales de duración determinada sucesivos.

Costas

- 75 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 al presentar observaciones ante el Tribunal de Justicia, distintos de aquellos en que hayan incurrido dichas partes, no pueden ser objeto de reembolso.

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

- 1) **El 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, UNICE y CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que se aplica a trabajadores, como los demandantes en los litigios principales, empleados como marinos en el marco de contratos de trabajo de duración determinada en transbordadores que efectúan un trayecto marítimo entre dos puertos situados en el mismo Estado miembro.**
- 2) **Las disposiciones del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional, como la controvertida en los litigios principales, que establece que los contratos de trabajo de duración determinada deben indicar su duración, pero no su término.**
- 3) **La cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que no se opone, en principio, a una normativa nacional, como la controvertida en los asuntos principales, que establece la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en relación laboral a tiempo indefinido únicamente en el supuesto en que el trabajador de que se trata ha sido empleado de modo ininterrumpido en virtud de dichos contratos por el mismo empresario por una duración superior a un año, considerándose la relación laboral ininterrumpida cuando los contratos de trabajo de duración determinada están separados por un intervalo de tiempo no superior a 60 días. No obstante, incumbe al órgano jurisdiccional remitente comprobar que los requisitos de aplicación y la aplicación efectiva de dicha normativa hacen de la misma una medida adecuada para prevenir y sancionar la utilización abusiva de contratos o de relaciones laborales de duración determinada sucesivos.**

Firmas