

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA
Sentencia de 11 de febrero de 2021
Sala Séptima
Asunto n.º C-760/18

SUMARIO:

Contrato de trabajo de duración determinada en el sector público. Utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones de trabajo. Contratos sucesivos o primer contrato prorrogado. Prohibición constitucional absoluta de convertir contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido. *Normativa nacional interpretada en el sentido de que las prórrogas automáticas de los contratos de trabajo de que se trata no están comprendidas en el concepto de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada al no celebrarse por escrito un nuevo contrato sino la prórroga de uno existente.* La cláusula 5 del Acuerdo Marco tiene como finalidad imponer límites a la utilización sucesiva de contratos de duración determinada, considerada fuente potencial de abusos. No obstante, del tenor de esta cláusula y de reiterada jurisprudencia se desprende que dicha cláusula solo se aplica en el supuesto de sucesivos contratos de duración determinada, de modo que un contrato que es el primer o único contrato de trabajo de esta clase no está incluido en el ámbito de aplicación de la cláusula 5.1 del Acuerdo Marco. Si bien la cláusula 5.2 deja, en principio, a los Estados miembros o a los interlocutores sociales la tarea de determinar en qué condiciones las relaciones laborales de duración determinada se consideran sucesivas, procede, no obstante, recordar que ese margen de apreciación no es ilimitado, hasta el punto de poner en peligro el efecto útil del Acuerdo Marco. La modificación de la fecha de finalización de un contrato de trabajo de duración determinada constituye un cambio esencial de dicho contrato, que puede legítimamente asimilarse a la celebración de una nueva relación laboral de duración determinada que sucede a la anterior, comprendida en la cláusula 5 del Acuerdo. Ni siquiera una intervención legislativa que permitiera una prórroga unilateral o la utilización, con carácter general y abstracto, de sucesivos contratos, se ajustaría a las exigencias de la dicha cláusula. En el caso de autos, dado que la prórroga automática por vía legislativa puede asimilarse a una renovación y, por ello, a la celebración de un contrato de duración determinada distinto, contratos como los controvertidos en el litigio principal pueden efectivamente calificarse de sucesivos, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco. Esta consideración queda corroborada por el hecho de que, en el asunto principal, por una parte, no se observó ninguna interrupción entre el primer contrato de trabajo y los contratos de trabajo que siguieron sobre la base de las prórrogas automáticas previstas en actos legislativos y, por otra parte, cada uno de los demandantes siguió trabajando de manera ininterrumpida para su empleador respectivo, en el marco del mismo tipo de funciones y en las mismas condiciones de trabajo, con excepción de la relativa a la duración de la relación laboral. Cuando se haya producido una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, la obligación del órgano jurisdiccional remitente de efectuar, en la medida de lo posible, una interpretación y aplicación de todas las disposiciones pertinentes del Derecho interno que permita sancionar debidamente ese abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión, incluye la apreciación de si pueden aplicarse, en su caso, a efectos de una interpretación conforme, las disposiciones de una normativa nacional anterior, todavía vigente, que autoriza la conversión de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido, aunque existan disposiciones nacionales de naturaleza constitucional que prohíban de modo absoluto dicha conversión en el sector público.

PRECEPTOS:

Directiva 1999/70/CE (Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada), Anexo, cláusulas 1 y 5.1 y .2.

PONENTE:

Don A. Kumin.

En el asunto C-760/18,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Monomeles Protodikeio Lasithiou (Juzgado de Primera Instancia de Lasithi, Grecia), mediante resolución de 4 de diciembre de 2018, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de diciembre de 2018, en el procedimiento entre

M. V. y otros

Y

Organismos Topikis Aftodioikisis (OTA) «Dimos Agiou Nikolaou»,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima),

integrado por el Sr. A. Kumin (Ponente), Presidente de Sala, y los Sres. T. von Danwitz y P. G. Xuereb, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Szpunar;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de M. V. y otros, por la Sra. E. Chafnavi, dikigoros;
- en nombre de Organismos Topikis Aftodioikisis (OTA) «Dimos Agiou Nikolaou», por la Sra. K. Zacharaki, dikigoros;
- en nombre del Gobierno helénico, por las Sras. E.-M. Mamouna y E. Tsaousi y el Sr. K. Georgiadis, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, inicialmente por los Sres. A. Bouchagiar y M. van Beek, y posteriormente por el Sr. A. Bouchagiar, en calidad de agentes;

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

dicta la siguiente

Sentencia

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la cláusula 5, apartado 2, 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 contexto de un litigio entre M. V. y otros trabajadores, por una parte, y su empresario, el Organismos Topikis Aftodioikisis (OTA) «Dimos Agiou Nikolaou» (Entidad Territorial Municipal de Agios Nikolaos, Grecia; en lo sucesivo, «Ayuntamiento de Agios Nikolaos»), por otra, en relación con la calificación de sus relaciones laborales por tiempo indefinido como empleados del servicio de limpieza de dicho municipio.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3. A tenor de la cláusula 1 del Acuerdo Marco:

«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.»

4. 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; [...].»

5. La cláusula 5 del mencionado Acuerdo Marco, titulada «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», dispone lo siguiente:

«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 o relaciones 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 [...] 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.»

6. La cláusula 8 del citado Acuerdo Marco, titulada «Disposiciones para la puesta en práctica», establece lo siguiente:

«1. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán mantener o introducir disposiciones más favorables para los trabajadores que las previstas en el presente Acuerdo. [...].»

Derecho helénico

Disposiciones constitucionales

7. En 2001 se añadieron al artículo 103 de la Constitución helénica los apartados 7 y 8, que tienen el siguiente tenor:

«7. La contratación de empleados en la función pública y en el sector público en sentido amplio [...] se efectuará mediante oposición o mediante selección con arreglo a criterios predefinidos y objetivos y estará sujeta al control de una autoridad independiente, tal como prevé la ley. [...]

8. La ley determinará las condiciones y la duración de las relaciones laborales de Derecho privado en la Administración y en el sector público en sentido amplio, tal y como se define en la ley caso por caso, para cubrir o bien puestos de plantilla distintos de los previstos en el primer párrafo del apartado 3, o bien necesidades transitorias, imprevistas o urgentes, conforme al segundo párrafo del apartado 2. La ley determinará asimismo las funciones que puede ejercer el personal al que se refiere el párrafo anterior. Se prohíbe nombrar por ley al personal mencionado en el primer párrafo o convertir sus contratos en contratos por tiempo indefinido. Las prohibiciones de este párrafo rigen también para las personas empleadas mediante contrato de obra.»

Disposiciones legales

8. El artículo 8, apartados 1 y 3, de la Ley 2112/1920, relativa a la resolución obligatoria del contrato de trabajo de los empleados del sector privado (FEK A' 67/18.3.1920), que establece disposiciones protectoras en favor

del trabajador en lo que respecta a la resolución de los contratos de trabajo por tiempo indefinido regidos por el Derecho privado, dispone:

«1. Será nulo todo contrato contrario a la presente Ley, salvo que sea más favorable para el trabajador.

[...]

[...]

3. Las normas de la presente Ley se aplican también a los contratos de trabajo de duración determinada cuando dicha duración determinada no esté justificada por la naturaleza del contrato, sino que responda a la intención de eludir las normas de la presente Ley sobre la resolución obligatoria del contrato de trabajo.»

9. De los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, en relación con, en particular, los artículos 281 y 671 del Código Civil, así como con los principios generales de la Constitución helénica, en particular el artículo 25, apartados 1 y 3, de esta, fue aplicado a lo largo de los años por los tribunales griegos a efectos de la correcta calificación jurídica de las relaciones laborales. Estos tribunales, sobre la base de dicho artículo 8, apartado 3, han calificado jurídicamente de «contratos por tiempo indefinido» los contratos que se presentaban como «contratos de duración determinada», pero que, en realidad, perseguían, mediante su renovación, dar respuesta a necesidades permanentes y duraderas del empleador.

10. El órgano jurisdiccional remitente señala que, tras la revisión de la Constitución helénica, los órganos jurisdiccionales griegos dejaron de convertir, sobre la base del artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, los contratos de trabajo de duración determinada celebrados por empleadores del sector público en contratos por tiempo indefinido. Consideraron que tal conversión era contraria a la prohibición de nombramiento del personal del sector público establecida en el artículo 103 de la citada Constitución, en su versión revisada, aun cuando el contrato de duración determinada cubriera necesidades permanentes y duraderas del empleador.

Disposiciones relativas a la renovación de los contratos de duración determinada del personal del sector de la limpieza de las entidades territoriales

11. Con arreglo al artículo 205, apartado 1, del Kodikas Katastasis Dimotikon kai Koinotikon Ypallilon (Código sobre el Estatuto de los Empleados Municipales), las entidades territoriales pueden celebrar contratos de trabajo de duración determinada, regidos por el Derecho privado, para hacer frente a necesidades estacionales u otras necesidades periódicas o puntuales.

12. El artículo 21 de la Ley 2190/1994, por la que se crea una autoridad independiente encargada de la selección del personal y de la gestión de las tareas administrativas (FEK A' 28/3.3.1994), establece lo siguiente:

«1. Los servicios públicos y las personas jurídicas [...] podrán contratar personal mediante contratos de trabajo de duración determinada, regidos por el Derecho privado, para hacer frente a necesidades estacionales o cualesquiera otras de naturaleza periódica o temporal, con los requisitos y según el procedimiento que se establecen a continuación.

2. La duración del contrato del personal al que se refiere el apartado 1 no podrá sobrepasar los ocho meses en un período total de doce meses. Cuando, con arreglo a las disposiciones vigentes, se contrate personal temporal para atender a necesidades urgentes, a causa de ausencias del personal o de puestos de trabajo vacantes, la duración del contrato no podrá exceder de los cuatro meses para una misma persona. Será nula la prórroga del contrato o la celebración de un nuevo contrato en el mismo año, así como su conversión en un contrato por tiempo indefinido.»

13. El artículo 167 de la Ley 4099/2012 (FEK A' 250/20.12.2012), en su versión aplicable al litigio principal, dispone:

«Se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de diciembre de 2017, como excepción a cualquier otra disposición, los contratos individuales en vigor y los contratos individuales que hayan expirado hasta noventa (90) días antes de la entrada en vigor de la presente Ley y que se refieran a la limpieza de los locales de los servicios públicos, de las autoridades independientes, de las personas jurídicas de Derecho público, de las personas jurídicas de Derecho privado y de las entidades territoriales, de cualquier servicio de las entidades territoriales competentes en materia de limpieza y que se encargue de cubrir necesidades de limpieza de otros servicios de las entidades territoriales. La prórroga antes citada no se aplicará a los contratos individuales celebrados para paliar necesidades urgentes, estacionales o puntuales en el ámbito de la limpieza, cuya duración no exceda de dos meses dentro de un período de doce meses y que se hayan celebrado a partir del 1 de enero de 2016.»

14. El artículo 76 de la Ley 4386/2016 (FEK A' 83/11.5.2016) añadió después del párrafo primero del apartado 1 del artículo 167 de la Ley 4099/2012, en su versión entonces vigente, un párrafo que establecía que la prórroga automática, hasta el 31 de diciembre de 2016, de los contratos de trabajo individuales contemplados en el párrafo anterior también se aplicaba, a partir de la entrada en vigor de la Ley 4325/2015 (es decir, a partir del 11 de mayo de 2015), a los contratos del personal contratado, con el fin de responder a necesidades urgentes, estacionales o puntuales en el ámbito de la limpieza, mediante contratos de trabajo de duración determinada cuya duración no podía exceder de dos meses dentro de un período de doce meses.

Disposiciones reglamentarias

15. El Decreto Presidencial 164/2004, por el que se establecen disposiciones relativas a los trabajadores con contratos de duración determinada en el sector público (FEK A' 134/19.7.2004), adaptó a la Directiva 1999/70 la legislación helénica aplicable al personal de la Administración y del sector público en sentido amplio, prevé en su artículo 2, apartado 1:

«Las disposiciones de este Decreto se aplican a los empleados del sector público [...] y a los empleados de las empresas municipales que desempeñen su trabajo sobre la base de un contrato o relación laboral de duración determinada o de un contrato de obra o de cualquier otro contrato o relación que encubra una relación laboral por cuenta ajena. [...]»

16. El artículo 4 de dicho Decreto Presidencial establece lo siguiente:

«1. Por lo que respecta a las modalidades y condiciones de trabajo, no puede tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de manera desfavorable en relación con los trabajadores con contrato por tiempo indefinido por el mero hecho de que su contrato se celebre por una duración determinada. Con carácter excepcional, se permite un trato diferenciado cuando lo justifiquen razones objetivas.

2. Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas.»

17. El artículo 5 del citado Decreto Presidencial, titulado «Contratos sucesivos», establece:

«1. Quedan prohibidos los contratos sucesivos celebrados y ejecutados entre el mismo empleador y el mismo trabajador en una actividad profesional idéntica o similar y bajo condiciones laborales idénticas o similares cuando el intervalo entre estos contratos sea inferior a tres meses.

2. Excepcionalmente, se permite celebrar estos contratos en los supuestos en que estén justificados por una razón objetiva. Existe una razón objetiva cuando los contratos que sigan al contrato inicial se celebren para atender necesidades especiales del mismo tipo que guarden conexión directa o indirecta con la forma, la naturaleza o la actividad de la empresa.

3. Los contratos sucesivos se celebrarán en forma escrita y las razones que los justifiquen aparecerán mencionadas expresamente en el contrato cuando no resulten directamente de este. Excepcionalmente, no se requerirá la forma escrita cuando, debido al carácter estacional del empleo, la renovación del contrato no tiene una duración superior a un mes, salvo que dicha forma sea expresamente exigida por otra disposición. Se enviará al trabajador copia del contrato de trabajo en el plazo de los cinco primeros días laborables computables desde aquel en que se incorpora a su empleo.

4. El número de contratos sucesivos no podrá ser, en ningún caso, superior a tres, salvo lo dispuesto en el apartado 2 del artículo siguiente.»

18. El artículo 6 del mismo Decreto Presidencial, relativo a la duración máxima de los contratos de duración determinada, dispone:

«1. Los contratos sucesivos celebrados y ejecutados entre el mismo empleador y el mismo trabajador en una actividad idéntica o similar y bajo condiciones laborales idénticas o similares no podrán exceder de un período total de empleo de veinticuatro meses, con independencia de que se celebren en aplicación del artículo precedente o de otras disposiciones de la legislación vigente.

2. La duración total del período de empleo solo podrá exceder de veinticuatro meses cuando se trate de categorías especiales de trabajadores, en atención a la naturaleza de la prestación laboral, previstas en la legislación vigente, como, en particular, en el caso de los directivos, de los trabajadores contratados en el marco de un programa específico de investigación o de programas subvencionados o financiados, y de los trabajadores contratados para la realización de trabajos vinculados al cumplimiento de obligaciones derivadas de convenios celebrados con organismos internacionales.»

19. El artículo 7 del Decreto Presidencial 164/2004, bajo el epígrafe «Sanción de las infracciones», establece lo siguiente:

«1. Todo contrato celebrado en infracción de las disposiciones de los artículos 5 y 6 del presente Decreto es nulo de pleno derecho.

2. En caso de que el contrato nulo se haya ejecutado total o parcialmente, se abonarán al trabajador las cantidades de dinero que se le adeuden con arreglo a dicho contrato, y las cantidades eventualmente pagadas no se pueden repetir. El trabajador tiene derecho, en concepto de indemnización, a percibir la cantidad a la que tendría derecho un trabajador equivalente con un contrato por tiempo indefinido en caso de denuncia de su contrato. Si hay más de un contrato nulo, el período considerado a efectos del cálculo de la indemnización del daño es la duración total del período de empleo con arreglo a los contratos nulos. Las cantidades de dinero pagadas por el empresario al trabajador se imputarán al responsable.

3. El infractor de las disposiciones de los artículos 5 y 6 del presente Decreto será castigado con la pena de reclusión [...]. Si la infracción se ha cometido por negligencia, el responsable será castigado con la pena de reclusión de hasta un año. La misma infracción constituye paralelamente una falta disciplinaria grave.»

20. En virtud del artículo 10 de dicho Decreto Presidencial, las disposiciones de este se aplicarán sin perjuicio de otras que sean más favorables para los trabajadores en su conjunto, así como para los trabajadores discapacitados.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

21. En el año 2015, M. V. y otros fueron contratados por el Ayuntamiento de Agios Nikolaos, en sus servicios de limpieza, mediante contratos de trabajo de duración determinada, regidos por el Derecho privado, para ocupar puestos a tiempo completo, a cambio de una retribución mensual fijada con arreglo a los criterios establecidos legalmente.

22. Inicialmente celebrados por una duración de ocho meses, estos contratos fueron renovados hasta el 31 de diciembre de 2017, con efecto retroactivo y sin interrupción, mediante diferentes intervenciones legislativas, que el órgano jurisdiccional remitente enumeró en los apartados 15 a 22 de su petición de decisión prejudicial. La duración total respectiva de tales contratos oscilaba entre 24 y 29 meses. Finalmente, el Ayuntamiento de Agios Nikolaos resolvió dichos contratos en la fecha antes mencionada. Además, de la petición de decisión prejudicial se desprende que tales prórrogas no fueron precedidas de ninguna evaluación para determinar si perduraban las necesidades estacionales, periódicas o puntuales que justificaban, en su caso, la celebración inicial de dichos contratos.

23. Al considerar que su situación constituía un abuso resultante de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada y que, por lo tanto, esta era contraria al objetivo y a la finalidad del Acuerdo Marco, los demandantes en el litigio principal solicitaron al Monomeles Protodikeio Lasithiou (Juzgado de Primera Instancia de Lasithi, Grecia), por una parte, que declarara que seguían estando vinculados al Ayuntamiento de Agios Nikolaos en virtud de un contrato de trabajo por tiempo indefinido y que la extinción de sus contratos de trabajo con efectos a 31 de diciembre de 2017 era nula, y, por otra parte, que instara a dicho ayuntamiento, bajo pena de sanción, a emplearlos en virtud de un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

24. El órgano jurisdiccional remitente recuerda, en primer lugar, que el Derecho helénico se adaptó a la Directiva 1999/70, en lo que respecta al personal del sector público como los demandantes en el litigio principal, mediante el Decreto Presidencial 164/2004, que establece las medidas destinadas a prevenir la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

25. Además, según dicho órgano jurisdiccional, sigue siendo aplicable la Ley 2112/1920, cuyo artículo 8, apartados 1 y 3, prevé la nulidad de un contrato de duración determinada si dicha duración no está justificada por la naturaleza del contrato, sino que se ha fijado intencionadamente con el fin de eludir las disposiciones relativas a la resolución obligatoria del contrato de trabajo.

26. El órgano jurisdiccional remitente pone de relieve el hecho de que, con carácter excepcional, la celebración de sucesivos contratos de duración determinada es lícita, en virtud del Derecho helénico, siempre que se cumplan determinadas condiciones. A este respecto, dicho órgano jurisdiccional recuerda que el artículo 5 del Decreto Presidencial 164/2004 dispone, en particular, que la celebración de este tipo de contratos es posible cuando esté justificada por una razón objetiva y cumpla otros requisitos, como la celebración por escrito de un nuevo contrato de trabajo, siempre que respete un número máximo de tres prórrogas. Existe una razón objetiva cuando los contratos que sigan al contrato inicial se celebren para atender necesidades especiales del mismo tipo que guarden conexión directa o indirecta con la forma, la naturaleza o la actividad de la empresa.

27. No obstante, dicho órgano jurisdiccional precisa que, tras la entrada en vigor de la Directiva 1999/70, pero con anterioridad a la expiración del plazo fijado para su transposición en el Derecho helénico, la modificación del artículo 103 de la Constitución helénica, que tuvo lugar durante el año 2001, introdujo, en el apartado 8 de dicho artículo, una prohibición de convertir los contratos de duración determinada del personal del sector público en contratos por tiempo indefinido. El órgano jurisdiccional remitente señala, a este respecto, que, si bien los tribunales nacionales aplicaban la Ley 2112/1920 como «medida legal equivalente», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, para recalificar los contratos de trabajo de duración determinada como contratos por tiempo indefinido, la revisión constitucional realizada hizo imposible en lo sucesivo la aplicación de estas disposiciones protectoras.

28. Además, el órgano jurisdiccional remitente hace referencia a una decisión del Elegktiko Synedrio (Tribunal de Cuentas, Grecia), en la que se ha declarado recientemente que tal prórroga de los contratos de trabajo regidos por el Derecho privado es contraria a la Directiva 1999/70, tal como fue transpuesta al Derecho interno por el Decreto Presidencial 164/2004. Esta prórroga da lugar a una sucesión inaceptable de contratos celebrados y ejecutados por el mismo empleador y el mismo trabajador para el mismo tipo de función y en las mismas condiciones de trabajo, sin que se hayan establecido criterios objetivos y transparentes para comprobar si la renovación de tales contratos responde efectivamente a una necesidad auténtica, puede alcanzar el objetivo perseguido y es necesaria a tal efecto, habida cuenta, en particular, de que implica un riesgo real de utilización abusiva de este tipo de contratos.

29. En estas circunstancias, el órgano jurisdiccional remitente alberga dudas, en particular, acerca de la compatibilidad de la normativa nacional controvertida en el litigio principal que transpone el Acuerdo Marco con ese mismo Acuerdo, en la medida en que dicha normativa se interpreta en el sentido de que las prórrogas automáticas de los contratos de trabajo de que se trata no están comprendidas en el concepto de «sucesivos contratos de trabajo de duración determinada», cuando lo cierto es que no se trata de la celebración por escrito de un nuevo contrato de trabajo de duración determinada, sino de la prórroga de un contrato de trabajo ya existente.

30. Además, el órgano jurisdiccional remitente considera que los contratos de trabajo de duración determinada celebrados con los demandantes en los litigios principales son manifiestamente contrarios al conjunto de las medidas de prevención de los abusos resultantes de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada previstas en los artículos 5 y 6 del Decreto Presidencial 164/2004, como exige la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco. A este respecto, indica, en particular, que no se produjo ninguna interrupción entre las diversas renovaciones de los contratos y que ninguna razón objetiva las justificó. Por otra parte, denuncia las múltiples intervenciones del legislador griego, que dieron lugar a la superación, por un lado, del número máximo de renovaciones de los contratos, fijado en tres, y, por otro, de la duración máxima de veinticuatro meses de estos, impuesta por el Decreto Presidencial 164/2004.

31. Según las apreciaciones del órgano jurisdiccional remitente, el artículo 167 de la Ley 4099/2012, en su versión aplicable al litigio principal, tuvo como efecto permitir la prórroga automática de los contratos de trabajo de duración determinada de que se trata, mediante un mero acto de comprobación emitido por cada organismo empleador, sin ningún otro procedimiento ni decisión de un órgano colectivo de tal organismo, y sin que, previamente, se haya efectuado una apreciación sobre si perduraban las necesidades que inicialmente habían hecho necesarios dichos contratos.

32. El órgano jurisdiccional remitente precisa que, incluso en el supuesto de que los contratos de trabajo de duración determinada del sector de la limpieza se hubieran celebrado inicialmente por una duración de ocho meses,

sobre la base del artículo 205 del Código sobre el Estatuto de los Empleados Municipales, y, con independencia de las necesidades permanentes y duraderas de las entidades territoriales, su prórroga hasta el 31 de diciembre de 2017, mediante actos legislativos con efecto retroactivo y aplicables exclusivamente a dichos contratos, demuestra que las necesidades cubiertas por estos contratos no pueden considerarse puntuales, estacionales o periódicas.

33. Además, el órgano jurisdiccional remitente indica que el legislador griego ha adoptado varias disposiciones complementarias relativas, en particular, a la legalización de los gastos públicos que resultan de la contratación de los trabajadores en el sector de la limpieza de las entidades territoriales por toda la duración de las renovaciones de sus contratos de trabajo efectuadas en virtud del artículo 167 de la Ley 4099/2012, lo que convertía en legítima la causa de dichos gastos, normalmente ilícitos. Pues bien, mediante esta intervención, el legislador griego impidió a los trabajadores afectados percibir la indemnización prevista en el artículo 7 del Decreto Presidencial 164/2004, en la medida en que dicha disposición establece como requisito que el contrato de trabajo sea nulo por infringir los artículos 5 y 6 de dicho Decreto. Paralelamente, se decidió que las sanciones contempladas en el artículo 7 del Decreto Presidencial 164/2004 no eran aplicables a las entidades territoriales que empleaban personal en el sector de la limpieza, sobre la base de los contratos de trabajo de duración determinada antes mencionados, tal como fueron prorrogados en varias ocasiones hasta finales de 2017. Además, en virtud de otra disposición legal, la prórroga de dichos contratos de trabajo de duración determinada celebrados por las entidades territoriales no se tuvo en cuenta en el cálculo de la duración máxima de veinticuatro meses contemplada en los artículos 5 a 7 del Decreto Presidencial 164/2004.

34. En estas circunstancias, el Monomeles Protodikeio Lasithiou (Juzgado de Primera Instancia de Lasithi) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Menoscaba el objetivo y el efecto útil del Acuerdo Marco [...] una interpretación de las disposiciones del Derecho nacional que trasponen el Acuerdo Marco en el ordenamiento jurídico interno conforme a la cual se excluye del concepto de “sucesión” de contratos de trabajo de duración determinada, en el sentido de las cláusulas 1 y 5, apartado 2, del Acuerdo Marco, la prórroga automática de los contratos de trabajo de duración determinada de los trabajadores del sector de la limpieza de las entidades territoriales, en virtud de una disposición legal expresa del Derecho nacional, como la recogida en el artículo 167 de la Ley n.º 4099/2012, por considerar que no constituye una estipulación por escrito de un nuevo contrato de trabajo de duración determinada, sino la prórroga de la duración de un contrato de trabajo ya existente?

2) En caso de que una práctica de empleo en el sector de la limpieza de las entidades territoriales haya sido adoptada por ley y aplicada de modo contrario a las medidas destinadas a prevenir los abusos que pueden resultar de la utilización de una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada, previstas en la medida de transposición en el Derecho nacional de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, ¿incluye la obligación de interpretar el Derecho nacional conforme al Derecho de la Unión por parte del órgano jurisdiccional remitente la aplicación de una norma de Derecho nacional, anterior y aún vigente, como el artículo 8, apartado 3, de la Ley n.º 2112/1920 —en tanto que medida legal equivalente, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco—, que permitiría la correcta calificación jurídica de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada que se utilizaron para cubrir necesidades permanentes y duraderas de las entidades territoriales en el sector de la limpieza como contratos de trabajo por tiempo indefinido?

3) En caso de respuesta afirmativa a la cuestión precedente, ¿constituye una norma de rango constitucional, como el artículo 103, apartados 7 y 8, de la Constitución helénica, en su versión modificada en el año 2001, con arreglo a la cual queda absolutamente prohibida, en el sector público, la conversión de los contratos de trabajo de duración determinada celebrados durante la vigencia de la citada disposición en contratos por tiempo indefinido, una restricción excesiva de la obligación de interpretar el Derecho nacional conforme al Derecho de la Unión, al hacer imposible la aplicación de una norma de Derecho nacional, anterior y aún vigente, como el artículo 8, apartado 3, de la Ley n.º 2112/1920 —en tanto que medida legal equivalente, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco—, y al excluir la posibilidad de que tales contratos de trabajo sucesivos, celebrados para cubrir necesidades permanentes y duraderas de las entidades territoriales en el sector de la limpieza, sean recalificados jurídicamente, tras una correcta clasificación de la relación en el marco de un procedimiento judicial, como contratos por tiempo indefinido, incluso en el caso de que dichos contratos se destinen a cubrir necesidades permanentes y duraderas?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión prejudicial

35. Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente desea saber, en esencia, si las cláusulas 1 y 5, apartado 2, del Acuerdo Marco deben interpretarse en el sentido de que la expresión «sucesivos

contratos de trabajo de duración determinada», utilizada en ellas, incluye también la prórroga automática de los contratos de trabajo de duración determinada de los trabajadores del sector de la limpieza de las entidades territoriales efectuada con arreglo a disposiciones nacionales expresas y a pesar de que no se haya respetado la forma escrita, en principio prevista para la celebración de contratos sucesivos.

36. A este respecto, debe recordarse que la cláusula 5 del Acuerdo Marco tiene como finalidad alcanzar uno de los objetivos perseguidos por este, en concreto imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, considerada fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, estableciendo cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 53 y jurisprudencia citada).

37. Por consiguiente, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco impone a los Estados miembros, a efectos de prevenir los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, la adopción efectiva y vinculante de por lo menos una de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contemple medidas legales equivalentes (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 55 y jurisprudencia citada).

38. No obstante, del tenor de esta cláusula del Acuerdo Marco y de reiterada jurisprudencia se desprende que dicha cláusula solo se aplica en el supuesto de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (sentencias de 22 de enero de 2020, Baldonado Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, apartado 70, y de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 56 y jurisprudencia citada), de modo que un contrato que es el primer o único contrato de trabajo de duración determinada no está incluido en el ámbito de aplicación de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco (véase, en este sentido, la sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 90 y jurisprudencia citada).

39. Pues bien, en el caso de autos, no se trata, en sentido estricto, de una sucesión de dos o más contratos de trabajo que suponga la existencia y la celebración formal de dos o más contratos distintos, uno de los cuales suceda a otro. Más exactamente, se trata de una prórroga automática de un contrato de duración determinada inicial, resultante de actos legislativos. Procede, pues, examinar la cuestión de si esta situación está comprendida en el concepto de «sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada» que figura en la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco.

40. A este respecto, según jurisprudencia reiterada, la cláusula 5, apartado 2, letra a), del Acuerdo Marco deja, en principio, a los Estados miembros o a los interlocutores sociales la tarea de determinar en qué condiciones los contratos o relaciones laborales de duración determinada se considerarán «sucesivos» (véanse, en este sentido, las sentencias de 22 de enero de 2020, Baldonado Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, apartado 71, y de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 57).

41. Aunque esta decisión de remitir a las autoridades nacionales la determinación de las modalidades concretas de aplicación del término «sucesivos», a efectos del Acuerdo Marco, se explica por el afán de preservar la diversidad de las normativas nacionales en esta materia, procede no obstante recordar que el margen de apreciación así atribuido a los Estados miembros no es ilimitado, ya que en ningún caso puede llegar hasta el punto de poner en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo Marco. En particular, las autoridades nacionales no deben ejercitar esta facultad de apreciación de tal modo que se llegue a una situación que pueda dar lugar a abusos, lo que sería contrario al mencionado objetivo (sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443, apartado 82, y de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 58).

42. En efecto, los Estados miembros están obligados a garantizar el resultado exigido por el Derecho de la Unión, tal como se deduce no solo del artículo 288 TFUE, párrafo tercero, sino también del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, interpretado a la luz del considerando 17 de esta (véanse, en este sentido, las sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443, apartado 68, y de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 59).

43. Los límites a la facultad de apreciación conferida a los Estados miembros, mencionados en el apartado 41 de la presente sentencia, se imponen muy especialmente cuando se trata de un concepto clave, como es el de sucesivas relaciones de servicio, que resulta decisivo para determinar el propio ámbito de aplicación de las

disposiciones nacionales destinadas a aplicar el Acuerdo Marco (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 60).

44. Pues bien, considerar que no existen sucesivas relaciones laborales de duración determinada, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, por la única razón de que el primer contrato de trabajo de duración determinada de los trabajadores del sector de la limpieza de las entidades territoriales de que se trata en el litigio principal había sido prorrogado automáticamente mediante actos legislativos, sin celebración formal, por escrito, de uno o varios nuevos contratos de trabajo de duración determinada, podría comprometer el objeto, la finalidad y el efecto útil de dicho Acuerdo.

45. En efecto, una interpretación tan restrictiva del concepto de «sucesivas relaciones laborales de duración determinada» permitiría emplear a trabajadores de forma precaria durante años (sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443, apartado 85, y de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 62).

46. Además, esta misma interpretación restrictiva podría tener por efecto no solo excluir, en la práctica, un gran número de relaciones laborales de duración determinada de la protección de los trabajadores perseguida por la Directiva 1999/70 y el Acuerdo Marco, vaciando de gran parte de su contenido el objetivo perseguido por estos, sino también permitir la utilización abusiva de tales relaciones por parte de los empresarios para satisfacer necesidades permanentes y estables en materia de personal (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 63).

47. En este contexto, procede señalar igualmente que el concepto de «duración» de la relación laboral constituye un elemento esencial de todo contrato de duración determinada. A tenor de la cláusula 3, apartado 1, «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». La modificación de la fecha de finalización de un contrato de trabajo de duración determinada constituye un cambio esencial de dicho contrato, que puede legítimamente asimilarse a la celebración de una nueva relación laboral de duración determinada que suceda a la anterior relación laboral, comprendida, de este modo, en el ámbito de aplicación de la cláusula 5 del Acuerdo Marco.

48. 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 solo pueden responder simultáneamente a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores en ciertas circunstancias (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 54 y jurisprudencia citada).

49. En este contexto, carece de pertinencia el hecho de que la prórroga o la renovación de los contratos de trabajo se derive de actos legislativos emanados del Parlamento griego. En efecto, procede señalar que el efecto útil del Acuerdo Marco se vería comprometido por una interpretación que permitiera la prórroga unilateral de la duración de un contrato de trabajo de duración determinada mediante una intervención legislativa.

50. A este respecto, cabe señalar igualmente que el Tribunal de Justicia ha declarado que una disposición nacional que se limitara a autorizar de manera general y abstracta, a través de una norma legal o reglamentaria, la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada no se ajustaría a las exigencias de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco. En efecto, una disposición de esta naturaleza, de carácter meramente formal, no permite deducir criterios objetivos y transparentes a fin de verificar si la renovación de tales contratos responde efectivamente a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tal disposición entraña un riesgo real de utilización abusiva de este tipo de contratos, por lo que no es compatible ni con el objetivo ni con el efecto útil del Acuerdo Marco (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 67 y jurisprudencia citada).

51. En el caso de autos, dado que la prórroga automática por vía legislativa puede asimilarse a una renovación y, por ello, a la celebración de un contrato de duración determinada distinto, contratos como los controvertidos en el litigio principal pueden efectivamente calificarse de «sucesivos», en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco. Esta consideración queda corroborada por el hecho de que, en el asunto principal, por una parte, no se observó ninguna interrupción entre el primer contrato de trabajo y los contratos de trabajo que siguieron sobre la base de las prórrogas automáticas previstas en actos legislativos y, por otra parte, cada uno de los

demandantes siguió trabajando de manera ininterrumpida para su empleador respectivo, en el marco del mismo tipo de funciones y en las mismas condiciones de trabajo, con excepción de la relativa a la duración de la relación laboral.

52. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que las cláusulas 1 y 5, apartado 2, del Acuerdo Marco deben interpretarse en el sentido de que la expresión «sucesivos contratos de trabajo de duración determinada», utilizada en ellas, incluye también la prórroga automática de los contratos de trabajo de duración determinada de los trabajadores del sector de la limpieza de las entidades territoriales efectuada con arreglo a disposiciones nacionales expresas y a pesar de que no se haya respetado la forma escrita, en principio prevista para la celebración de contratos sucesivos.

Cuestiones prejudiciales segunda y tercera

53. Mediante sus cuestiones prejudiciales segunda y tercera, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, en el supuesto de respuesta afirmativa a la primera cuestión, si la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que, cuando se haya producido una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, a efectos de dicha disposición, la obligación del órgano jurisdiccional remitente de efectuar, en la medida de lo posible, una interpretación y aplicación de todas las disposiciones pertinentes del Derecho interno que permita sancionar debidamente ese abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión incluye la aplicación de una disposición nacional que autoriza la conversión de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido, y ello a pesar de que una disposición nacional de rango superior, en virtud de su naturaleza constitucional, prohíba de modo absoluto dicha conversión en el sector público.

54. A este respecto, procede recordar, con carácter preliminar, que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco impone a los Estados miembros, a efectos de prevenir los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, la adopción efectiva y vinculante de por lo menos una de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contemple medidas legales equivalentes. Las tres medidas enumeradas en dicha cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), se refieren, respectivamente, a 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 (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 83 y jurisprudencia citada).

55. Los Estados miembros disponen a este respecto de un margen de apreciación, ya que tienen la opción de recurrir a una o varias de las medidas enunciadas en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo Marco o incluso a medidas legales existentes equivalentes, y ello teniendo en cuenta las necesidades de los distintos sectores o categorías de trabajadores (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 84 y jurisprudencia citada).

56. 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, siempre que no pongan en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo Marco (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 85 y jurisprudencia citada).

57. La cláusula 5 del Acuerdo Marco no enuncia sanciones específicas en caso de que se compruebe la existencia de abusos. En tal caso, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no solo 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 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 86 y jurisprudencia citada).

58. Así, la cláusula 5 del Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros una obligación general de convertir en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada. No obstante, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contar con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 87 y jurisprudencia citada).

59. Cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las

consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión. En efecto, según los propios términos del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, los Estados miembros deben «[adoptar] todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por [dicha] Directiva» (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 88 y jurisprudencia citada).

60. Además, es necesario recordar que no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, ya que esta tarea incumbe a los tribunales nacionales competentes, que deben determinar si lo dispuesto en la normativa nacional aplicable cumple las exigencias establecidas en la cláusula 5 del Acuerdo Marco (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 89 y jurisprudencia citada).

61. Por tanto, en el caso de autos corresponde 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 estas constituyan una medida apropiada para prevenir y, en su caso, sancionar el uso abusivo de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (véase, por analogía, la sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, apartado 90 y jurisprudencia citada).

62. No obstante, el Tribunal de Justicia, al pronunciarse en un procedimiento prejudicial, puede aportar precisiones destinadas a orientar a dicho órgano jurisdiccional en su apreciación (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 91 y jurisprudencia citada).

63. A este respecto, procede recordar que el Tribunal de Justicia ya ha declarado que la recalificación de los contratos de trabajo de duración determinada como contratos por tiempo indefinido, con arreglo al artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, podría, siempre que dicha disposición siga siendo aplicable en el ordenamiento jurídico helénico, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente, constituir una medida que ofrece garantías efectivas y equivalentes de protección de los trabajadores para sancionar debidamente la eventual utilización abusiva de los contratos de trabajo de duración determinada y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión (véase, en este sentido, el auto de 24 de abril de 2009, Koukou, C-519/08, no publicado, EU:C:2009:269, apartado 79 y jurisprudencia citada).

64. Por otra parte, procede recordar que el Tribunal de Justicia ha declarado que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco no es, desde el punto de vista de su contenido, incondicional y lo suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un tribunal nacional. En efecto, en virtud de esta disposición, corresponde a los Estados miembros la facultad de apreciar si, para prevenir la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada, recurren a una o varias de las medidas enunciadas en esta cláusula o incluso a medidas legales existentes equivalentes, y ello teniendo en cuenta las necesidades de los distintos sectores o categorías de trabajadores. Además, no es posible determinar suficientemente la protección mínima que debería aplicarse en cualquier caso con arreglo a la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco (sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 196).

65. No obstante, es jurisprudencia reiterada que, al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales están obligados a interpretarlo en la medida de lo posible a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate para alcanzar el resultado que esta persigue y atenerse así a lo dispuesto en el artículo 288 TFUE, párrafo tercero. Esta obligación de interpretación conforme se refiere al conjunto de las disposiciones del Derecho nacional, tanto anteriores como posteriores a la directiva de que se trate (sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 197).

66. En efecto, la exigencia de una interpretación conforme del Derecho nacional es inherente al sistema del Tratado FUE, dado que permite que los órganos jurisdiccionales nacionales garanticen, en el marco de sus competencias, la plena efectividad del Derecho de la Unión cuando resuelven los litigios de que conocen (sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 198).

67. Ciertamente, la obligación del juez nacional de utilizar como referencia el contenido de una directiva cuando interpreta y aplica las normas pertinentes de su Derecho interno tiene sus límites en los principios generales del Derecho, en particular en los de seguridad jurídica e irretroactividad, y no puede servir de base para una interpretación contra legem del Derecho nacional (sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 199).

68. No obstante, el principio de interpretación conforme exige que los órganos jurisdiccionales nacionales, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos

por este, hagan todo lo que sea de su competencia a fin de garantizar la plena efectividad de la directiva de que se trate y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por esta (sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 200).

69. Por tanto, en el presente asunto, incumbe al tribunal remitente interpretar y aplicar las disposiciones pertinentes de Derecho interno, en la medida de lo posible y cuando se haya producido una utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, de manera que se sancione debidamente este abuso y se eliminen las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión. En este marco, incumbe a dicho tribunal apreciar si cabe aplicar, en su caso, lo dispuesto en el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920 en aras de esta interpretación conforme (sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 203).

70. En el supuesto de que el órgano jurisdiccional nacional llegue a la conclusión de que la conversión de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos de trabajo por tiempo indefinido, con arreglo al artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, no es posible, dado que conduciría a una interpretación contra legem del artículo 103, apartados 7 y 8, de la Constitución helénica, dicho órgano jurisdiccional deberá comprobar si existen otras medidas efectivas a tal fin en el Derecho helénico. A este respecto, debe precisarse que esas medidas deben ser lo suficientemente efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco, a saber, en el caso de autos, los artículos 5 y 6 del Decreto Presidencial 164/2004, que transpusieron la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco al ordenamiento jurídico helénico.

71. En cuanto a la incidencia, a este respecto, del hecho de que el artículo 103, apartado 8, de la Constitución helénica haya sido modificado después de la entrada en vigor de la Directiva 1999/70 y antes de la expiración del plazo de adaptación del Derecho interno a dicha Directiva, con objeto de prohibir de modo absoluto, en el sector público, la conversión de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos de trabajo por tiempo indefinido, baste recordar que una directiva produce efectos jurídicos frente al Estado miembro destinatario y, por tanto, frente a todas las autoridades nacionales a partir de su publicación o de su fecha de notificación, según los casos (sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 204 y jurisprudencia citada).

72. En el presente caso, la Directiva 1999/70 precisa, en su artículo 3, que entraría en vigor el día de su publicación en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, o sea, el 10 de julio de 1999.

73. Pues bien, según jurisprudencia reiterada, durante el período de adaptación del Derecho interno a una directiva, los Estados miembros destinatarios deben abstenerse de adoptar disposiciones que puedan comprometer gravemente la consecución del resultado prescrito por dicha directiva (sentencia de 13 de noviembre de 2019, Lietuvos Respublikos Seimo nariu grupe, C-2/18, EU:C:2019:962, apartado 55 y jurisprudencia citada). A este respecto, poco importa que la norma controvertida de Derecho nacional, adoptada tras la entrada en vigor de la directiva de que se trate, tenga o no por objeto la adaptación del Derecho interno a dicha directiva (sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 206 y jurisprudencia citada).

74. De ello se deduce que todas las autoridades de los Estados miembros están sujetas a la obligación de garantizar el pleno efecto de las disposiciones del Derecho de la Unión, incluso cuando dichas autoridades modifican su Constitución (sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 207 y jurisprudencia citada).

75. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales segunda y tercera que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que, cuando se haya producido una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, a efectos de dicha disposición, la obligación del órgano jurisdiccional remitente de efectuar, en la medida de lo posible, una interpretación y aplicación de todas las disposiciones pertinentes del Derecho interno que permita sancionar debidamente ese abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión incluye la apreciación de si pueden aplicarse, en su caso, a efectos de esa interpretación conforme, las disposiciones de una normativa nacional anterior, todavía vigente, que autoriza la conversión de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido, aunque existan disposiciones nacionales de naturaleza constitucional que prohíban de modo absoluto dicha conversión en el sector público.

Costas

76. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

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

1) Las cláusulas 1 y 5, apartado 2, 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, deben interpretarse en el sentido de que la expresión «sucesivos contratos de trabajo de duración determinada», utilizada en ellas, incluye también la prórroga automática de los contratos de trabajo de duración determinada de los trabajadores del sector de la limpieza de las entidades territoriales efectuada con arreglo a disposiciones nacionales expresas y a pesar de que no se haya respetado la forma escrita, en principio prevista para la celebración de contratos sucesivos.

2) La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada debe interpretarse en el sentido de que, cuando se haya producido una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, a efectos de dicha disposición, la obligación del órgano jurisdiccional remitente de efectuar, en la medida de lo posible, una interpretación y aplicación de todas las disposiciones pertinentes del Derecho interno que permita sancionar debidamente ese abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión incluye la apreciación de si pueden aplicarse, en su caso, a efectos de esa interpretación conforme, las disposiciones de una normativa nacional anterior, todavía vigente, que autoriza la conversión de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido, aunque existan disposiciones nacionales de naturaleza constitucional que prohíban de modo absoluto dicha conversión en el sector público.

Firmas

* Lengua de procedimiento: griego.

Fuente: sitio internet del Tribunal de Justicia.