



Lengua del documento:  ECLI: UE: C: 2021: 113

SENTENCIA DE LA CORTE (Sala Séptima)

11 de febrero de 2021 ( \* )

"Petición de decisión prejudicial - Política social - Directiva 1999/70 / CE - Acuerdo marco CES, UNICE y CEEP sobre trabajo de duración determinada - Cláusula 5 - Medidas para prevenir abusos derivados de la utilización de contratos o relaciones laborales Sucesivas de duración determinada contratos de trabajo - Contratos de trabajo de duración determinada en el sector público - Contratos sucesivos o primer contrato prorrogado - Medida legal equivalente - Prohibición constitucional absoluta de transformar los contratos de trabajo de duración determinada en contratos indefinidos - Obligación de interpretación conforme "

En el asunto C - 760/18,

SOLICITUD de decisión prejudicial en virtud del artículo 267 TFUE presentada por el Monomeles Protodikeio Lasithiou (Magistrado único del Tribunal Superior de Lasithi, Grecia), mediante resolución de 4 de diciembre de 2018, recibida en el Tribunal el 4 de diciembre de 2018, en el procedimiento

**MV ea**

en contra

**Organismos Topikis Aftodioikisis (OTA) "Dimos Agiou Nikolaou",**

EL TRIBUNAL (sala séptima),

integrado por el Sr. A. Kumin (ponente), presidente de la cámara, MM. T. von Danwitz y P. G. Xuereb, jueces;

Abogado General: Sr. M. Szpunar,

Secretario: Sr. A. Calot Escobar,

Visto el procedimiento escrito,

considerando las observaciones presentadas:

<sup>e</sup>  
MV ea, de M<sup>e</sup> E. Chafnavi, dikigoros,

<sup>e</sup>  
el Organismos Topikis Aftodioikisis (OTA) "Dimos Agiou Nikolaou", de M<sup>e</sup> K. Zacharaki, dikigoros,  
<sup>mi</sup>

obierno griego, por E.-M. Mamouna y E. Tsaousi y por M. K. Georgiadis, en calidad de agentes;

la Comisión Europea, inicialmente por MM. A. Bouchagiar y M. van Beek, luego por los diputados M. A. Bouchagiar, en calidad de agentes;

Vista la decisión tomada, previa audiencia del Abogado General, de juzgar el caso sin conclusiones,

hacer el presente

**Detener**

La petición de decisión prejudicial se refiere a la interpretación de la cláusula 1 y la cláusula 5, punto 2, del acuerdo marco sobre empleo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en adelante, el "acuerdo marco"), que figura en el anexo del Directiva 1999/70 / CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, sobre el acuerdo marco CES, UNICE y CEEP sobre trabajo de duración determinada (DO 1999, L 175, p. 43).

Esta solicitud se presentó en el contexto de una disputa entre MV y otros trabajadores y su empleador, el Organismos Topikis Aftodioikisis (OTA) "Dimos Agiou Nikolaou" (autoridad local "Municipio de Agios Nikolaos", Grecia) (en adelante, "el municipio de Agios Nikolaos") sobre la calificación de sus relaciones laborales, como empleados del servicio de limpieza de ese municipio, por tiempo indefinido.

**El marco legal**

**Derecho de la Unión**

En virtud de la cláusula 1 del acuerdo marco, este último:

"[...] tiene por objeto:

mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto del principio de no discriminación;

establecer un marco para prevenir abusos derivados del uso de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada. "

la cláusula 3 de este acuerdo marco, titulada "Definiciones", establece:

"Bajo los términos de este Acuerdo, se aplican las siguientes definiciones:

"trabajador de duración determinada" significa una persona que tiene un contrato de trabajo de duración determinada o una relación concluida directamente entre el empleador y el trabajador en la que la finalización del contrato de trabajo o de la relación está determinada por condiciones objetivas, como el logro de una fecha específica, la finalización de una tarea específica o la ocurrencia de un evento específico;

la cláusula 5 de dicho acuerdo marco, titulada 'Medidas para prevenir el uso indebido', establece:

fin de prevenir abusos resultantes del uso de sucesivos contratos o relaciones de trabajo de duración determinada, los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, de conformidad con la legislación nacional, los convenios y prácticas colectivos, y / o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes destinadas a prevenir los abusos, introducir de forma que se tengan en cuenta las necesidades de sectores y / o categorías de trabajadores específicos, una o más de las siguientes medidas:

razones objetivas que justifiquen la renovación de dichos contratos o relaciones laborales;

duración total máxima de los sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada;

número de renovaciones de dichos contratos o relaciones laborales.

Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y / o los interlocutores sociales, en su caso, determinarán las condiciones en las que los contratos o relaciones de trabajo de duración determinada:

se consideran "sucesivas";

se consideran celebrados por tiempo indefinido. "

la cláusula 8 del mismo acuerdo marco, titulada 'Disposiciones de ejecución', establece:

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.

[...]"

### **Ley helénica**

#### *Disposiciones constitucionales*

Durante 2001, se agregaron los párrafos 7 y 8 al artículo 103 de la Constitución griega, redactados de la siguiente manera:

"7. La contratación de empleados en el servicio público y en el sector público en general ... se lleva a cabo por concurso o mediante selección de acuerdo con criterios predefinidos y objetivos y está sujeta a control. Una autoridad independiente, según se disponga por ley. [...]"

8. La ley define las condiciones y la duración de las relaciones de trabajo del derecho privado con el Estado y el sector público en el sentido amplio, como éste se define en cada caso, para cubrir o bien cargos orgánicos distintos a los previstos en el primer párrafo del apartado 3, o necesidades temporales, imprevistas o urgentes, en el sentido del segundo párrafo del apartado 2. La ley también define las funciones que puede ejercer el personal a que se refiere el párrafo anterior. Está prohibido establecer personal en virtud del primer párrafo por ley o transformar contratos en contratos de duración indefinida. Las prohibiciones a las que se refiere este párrafo también se aplican a las personas empleadas en virtud de un contrato de trabajo. "

#### *Disposiciones legislativas*

Artículo 8, apartados 1 y 3, de la Ley 2112/1920, de extinción obligatoria del contrato de trabajo de los asalariados del sector privado (FEK A '67 / 18.3.1920), que establece disposiciones cautelares a favor del trabajador. En lo que respecta a la extinción de los contratos laborales indefinidos de derecho privado, dispone:

"1. Todo contrato contrario a esta ley es nulo, salvo que sea más favorable para el empleado. [...]"

[...]"

3. Las disposiciones de esta ley también son aplicables a los contratos de trabajo de duración determinada, si esta duración no está justificada por la naturaleza del contrato, pero se fijó intencionalmente para eludir las disposiciones de esta ley que se refieren a la terminación obligatoria de el contrato de trabajo. "

Del expediente de que dispone el Tribunal de Justicia se desprende que el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, leído conjuntamente con, en particular, los artículos 281 y 671 del Código Civil, así como con los principios generales de la Constitución griega, en particular, el artículo 25, párrafos 1 y 3, ha sido aplicado a lo largo de los años por los tribunales griegos a los efectos de la correcta calificación jurídica de las relaciones laborales, que, sobre la base del artículo 8, párrafo 3, han sido legalmente calificadas. como "contratos de duración indefinida" contratos que se presentaban como contratos de duración determinada, pero que, en realidad, estaban destinados, mediante su renovación, a cubrir las necesidades indefinidas y duraderas del empresario.

El órgano jurisdiccional remitente recuerda que, tras la revisión de la Constitución griega, los tribunales griegos han dejado de transformarse, sobre la base del artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, en contratos a largo plazo contratos de trabajo indefinidos de duración determinada establecido por empleadores del sector público. Consideraron que tal transformación era contraria a la prohibición de constitución de personal del sector público, prevista en el artículo 103 de dicha Constitución, en su versión revisada, incluso si el contrato de duración determinada cubría las necesidades permanentes y duraderas del empleador.

*Las disposiciones relativas a las renovaciones de contratos de duración determinada para el personal del sector de la limpieza de las autoridades locales*

De conformidad con el artículo 205, apartado 1, del Kodikas Katastasis Dimotikon kai Koinotikon Ypallilon (código relativo a la condición de los empleados municipales), las autoridades locales pueden celebrar contratos de trabajo de derecho privado de duración determinada para satisfacer las necesidades estacionales u otros contratos periódicos o ad hoc necesidades.

artículo 21 de la Ley 2190/1994, por el que se crea una autoridad independiente responsable de la selección del personal y la resolución de los asuntos administrativos (FEK A '28 / 3.3.1994), dispone:

"1. Los servicios públicos y las personas jurídicas ... podrán contratar personal mediante contrato laboral de duración determinada de derecho privado para atender necesidades estacionales u otras necesidades periódicas o temporales, en las condiciones y según el procedimiento que se detalla a continuación.

2. La duración del empleo del personal mencionado en el apartado 1 no podrá exceder de ocho meses en un período total de doce meses. Cuando el personal sea contratado temporalmente para atender, de acuerdo con las disposiciones vigentes, necesidades urgentes por ausencias del personal o puestos vacantes, la duración del empleo no podrá exceder de cuatro meses para la misma persona. La prórroga de un contrato o la celebración de un nuevo contrato durante el mismo año así como la transformación en contrato de duración indefinida son nulas y sin efecto. "

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

"Se prorrogan automáticamente hasta el 31 de diciembre de 2017, sin perjuicio de cualquier otra disposición, los contratos individuales vigentes y los de los contratos individuales que expiraron hasta noventa (90) días antes de la entrada en vigor de esta ley y que se relacionen con la limpieza de los locales de servicios públicos, autoridades independientes, personas jurídicas de derecho público, personas jurídicas de derecho privado y autoridades locales, cualquier servicio de autoridades locales competente en materia de limpieza y responsable de satisfacer las necesidades de limpieza de otros servicios de la autoridad local . La prórroga antes mencionada no se aplica a los contratos individuales que se hayan celebrado para

1 de enero de

satisfacer necesidades urgentes, estacionales o puntuales en el ámbito de la limpieza. 2016 ".

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 la versión entonces vigente, un párrafo que dispone que la renovación automática, hasta el 31 de diciembre de 2016, de los contratos individuales de trabajo a que se refiere el párrafo anterior también se aplica, desde la entrada en vigor de la Ley 4325/2015 (es decir, desde el 11 de mayo de 2015), a los contratos de personal contratado, con el fin de atender urgencias, necesidades estacionales o ad hoc en el ámbito de la limpieza, mediante contratos de trabajo de duración determinada cuya duración no podría exceder de dos meses en un plazo de doce meses.

#### *Disposiciones reglamentarias*

Decreto presidencial 164/2004, por el que se establecen disposiciones relativas a los trabajadores contratados sobre la base de contratos de duración determinada en el sector público (FEK A '134 / 19.7.2004), que transpuso la Directiva 1999/70 a la legislación griega aplicable al personal del Estado y del sector público en sentido amplio, dispone, en el artículo 2, párrafo 1:

"Las disposiciones de este decreto son aplicables al personal del sector público [...] así como al personal de las empresas municipales y municipales empleados en virtud de un contrato o una relación laboral de duración determinada o en base a una empresa contrato o cualquier otra forma de contrato o relación laboral que oculte una relación de subordinación. [...]"

artículo 4 de dicho decreto presidencial dispone:

"1. En cuanto a los términos y condiciones de empleo, los trabajadores empleados por un período fijo no reciben un trato desfavorable en comparación con los trabajadores empleados por un período indefinido únicamente por el hecho de que su contrato se celebre por un período determinado. Excepcionalmente, se permite el trato diferenciado cuando razones objetivas lo justifiquen.

2. Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de empleo son los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los fijos, salvo que por razones objetivas se justifiquen criterios diferentes para diferentes períodos de antigüedad. "

artículo 5 de dicho decreto presidencial, titulado 'Contratos sucesivos', dispone:

"1. Quedan prohibidos los sucesivos contratos celebrados y ejecutados entre un mismo empleador y el mismo trabajador, para un tipo de función profesional idéntica o similar y en condiciones laborales idénticas o similares, a intervalos inferiores a tres meses.

2. Como excepción, la celebración de tales contratos es lícita cuando está justificada por una razón objetiva. Existe una razón objetiva cuando los contratos posteriores al contrato inicial se celebran para satisfacer necesidades específicas del mismo tipo vinculadas directa o indirectamente a la forma, naturaleza o actividad de la empresa.

3. Los contratos sucesivos se celebran por escrito y las razones que lo justifican se mencionan expresamente en el contrato, si no surgen directamente de él. Excepcionalmente no se exigirá la forma escrita cuando, teniendo en cuenta la eventualidad del empleo, la renovación del contrato no supere el plazo de un mes, salvo que la forma escrita esté expresamente prevista por otra disposición. Se entrega copia del contrato al trabajador dentro de los cinco días hábiles siguientes al inicio de su empleo.

4. En ningún caso podrá haber más de tres contratos sucesivos, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo siguiente. "

artículo 6 del mismo decreto presidencial, que se refiere 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, para un tipo de función profesional idéntica o similar y en condiciones de trabajo idénticas o similares no podrán exceder de un período total de empleo de 24 meses". en virtud del artículo anterior u otras disposiciones vigentes.

2. Se autoriza una duración total del empleo superior a 24 meses solo en el caso de categorías de trabajadores especiales en cuanto a la naturaleza de su trabajo y amparadas por las disposiciones vigentes, como las de dirección, trabajadores contratados en el marco de investigaciones específicas programas o programas subvencionados o financiados, así como los trabajadores contratados para el cumplimiento de una tarea relacionada con el cumplimiento de obligaciones derivadas de acuerdos con organismos internacionales. "

artículo 7 del Decreto Presidencial 164/2004, titulado 'Sanción por infracciones', establece:

"1. Todo contrato celebrado en violación de los artículos 5 y 6 de este decreto es automáticamente nulo y sin efecto.

2. Cumplido el contrato nulo, en parte o en su totalidad, se abonan al trabajador las sumas adeudadas; las sumas posiblemente pagadas no se pueden reclamar. El trabajador podrá reclamar, en concepto de indemnización, la cantidad que debería percibir un trabajador equivalente contratado por tiempo indefinido, en caso de rescisión de su contrato. Cuando exista más de un contrato nulo, el período que se tendrá en cuenta para el cálculo de la compensación es la duración total del empleo en base a los contratos nulos. Las sumas pagadas por el empleador al trabajador se cargan al infractor.

3. El que contravenga lo dispuesto en los artículos 5 y 6 de este decreto será sancionado con prisión. Cuando el delito fue cometido por negligencia, el responsable es sancionado con prisión por un período de un año. Esta infracción también constituye una falta disciplinaria grave. "

En virtud del artículo 10 de dicho decreto presidencial, este último no cuestiona disposiciones que serían más favorables para los trabajadores en su conjunto y para los trabajadores discapacitados.

#### **Litigio principal y cuestiones prejudiciales**

Durante 2015, MV y otros fueron contratados por el municipio de Agios Nikolaos, dentro de sus servicios de limpieza, mediante contratos de trabajo de derecho privado de duración determinada, para ocupar puestos de tiempo completo, contra

una remuneración mensual fijada de acuerdo con la escala legal.

Estos contratos, inicialmente celebrados por un período de ocho meses, fueron renovados hasta el 31 de diciembre de 2017, con efecto retroactivo y sin interrupción, mediante diversas intervenciones legislativas que el tribunal remitente enumeró en los puntos 15 a 22 de su solicitud de decisión prejudicial, en la duración total respectiva de dichos contratos oscila entre 24 y 29 meses. El municipio de Agios Nikolaos finalmente rescindió dichos contratos en la fecha antes mencionada. Por otra parte, de la petición de decisión prejudicial se desprende que estas prórrogas no fueron precedidas de ninguna apreciación sobre la continuación de las necesidades estacionales, periódicas o puntuales que justificaron, en su caso, la celebración inicial de dichos contratos.

Considerando que su situación constituye un abuso derivado de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada y que, por tanto, es contrario al objetivo y finalidad del convenio marco, las demandantes en el litigio principal solicitaron el Monomeles Protodikeio Lasithiou (Tribunal Superior de Justicia juez en Lasithi, Grecia), por un lado, para señalar que continúan vinculados al municipio de Agios Nikolaos sobre la base de un contrato de trabajo asalariado de larga duración indefinido y que la rescisión de sus contratos de trabajo con efecto a partir de diciembre 31 de 2017 es nulo, así como, por otro lado, ordenar a este municipio, bajo pena de multa, que los contrate en base a contratos de trabajo asalariado indefinido.

El órgano jurisdiccional remitente recuerda de entrada que la Directiva 1999/70 fue incorporada al Derecho griego, en el caso de personal del sector público como las demandantes en el litigio principal, mediante el Decreto presidencial 164/2004, que prevé las medidas destinadas a Evitar el mal uso de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Ley 2112/1920, artículo 8, párrafos 1 y 3, del cual, prevé la nulidad de un contrato de duración determinada si dicha duración no está justificada por la naturaleza del contrato, sino que se fijó intencionadamente con el fin de eludir las disposiciones. relativas a la rescisión obligatoria del contrato de trabajo.

El órgano jurisdiccional remitente subraya el hecho de que, excepcionalmente, la celebración de contratos sucesivos de duración determinada es lícita, en virtud del Derecho griego, en determinadas condiciones. Al respecto, dicho tribunal recuerda que el artículo 5 del Decreto Presidencial 164/2004 establece, en particular, que la celebración de este tipo de contrato es posible cuando se justifique por una razón objetiva y cumpla otros requisitos, como que la celebración en redacción de un nuevo contrato de trabajo, y siempre que respete un número máximo de tres prórrogas. Existe una razón objetiva de este tipo cuando los contratos que siguen al contrato inicial se celebran para satisfacer necesidades particulares del mismo tipo, relacionadas directa o indirectamente con la forma, naturaleza o actividad de la empresa.

Este tribunal precisa, no obstante, que, tras la entrada en vigor de la Directiva 1999/70, pero antes de que expirase el plazo fijado para su transposición al Derecho griego, la modificación del artículo 103 de la Constitución griega, realizada durante 2001, introdujo, en el párrafo 8 de este artículo, la prohibición de transformar los contratos de duración determinada del personal del sector público en contratos de duración indefinida. El órgano jurisdiccional remitente observa, a este respecto, que, si bien los órganos jurisdiccionales nacionales aplicaron la Ley 2112/1920 como "medida jurídica equivalente", en el sentido del artículo 5, punto 1, del convenio marco, para reclasificar los contratos de trabajo de duración determinada en contratos indefinidos,

Además, el órgano jurisdiccional remitente se remite a una decisión de la Elegktiko Synedrio (Tribunal de Cuentas, Grecia), en la que recientemente se ha dicho como cuestión de derecho que tal prórroga de los contratos laborales de derecho privado contraviene la Directiva 1999 / 70, transpuesto a la legislación nacional por el Decreto Presidencial 164/2004. Esta prórroga daría lugar a una sucesión inaceptable de contratos celebrados y realizados por un mismo empresario y un mismo trabajador para el mismo tipo de función y en las mismas condiciones laborales, sin que se hayan fijado criterios objetivos y transparentes para comprobar si la renovación de dichos contratos responde efectivamente a una necesidad real, es probable que logre el objetivo perseguido y es necesaria a tal efecto, teniendo en cuenta, en particular,

En estas circunstancias, el órgano jurisdiccional remitente manifiesta, en particular, dudas sobre la compatibilidad de la normativa nacional controvertida en el litigio principal por la que se transpone el convenio marco con ese mismo convenio, en la medida en que dicha normativa se interpreta en ese sentido que el Las prórrogas automáticas de los contratos de trabajo en cuestión no entran dentro del concepto de "contratos de trabajo sucesivos de duración determinada", mientras que no es la celebración por escrito de un nuevo contrato de trabajo de duración determinada, sino la ampliación de la duración de un contrato de trabajo existente.

Además, el órgano jurisdiccional remitente considera que los contratos de trabajo de duración determinada celebrados con las demandantes en el litigio principal son manifiestamente contrarios a todas las medidas de prevención de abusos derivados de la utilización de contratos o relaciones de trabajo de duración determinada. Artículos 5 y 6 del Decreto Presidencial 164/2004, según exige el inciso 5, punto 1 del convenio marco. A este respecto, alega, en particular, que no hubo interrupción entre las distintas renovaciones de contratos y que ninguna razón objetiva las justificaba. Además, denuncia las múltiples intervenciones del legislador griego, que supusieron la superación, por un lado, del número máximo de renovaciones de contrato, fijado en tres, y, por otro, de la duración máxima de 24 meses. de estos,

Según las apreciaciones del órgano jurisdiccional remitente, el artículo 167 de la Ley 4099/2012, en su versión aplicable al litigio principal, tuvo el efecto de permitir la prórroga automática de los contratos de trabajo de duración determinada controvertidos, mediante de un simple acto de observación emitido por cada órgano empleador, sin ningún otro trámite o decisión de un órgano colectivo de dicho órgano, y sin que, previamente, se haya realizado una valoración a punto de conocer si las necesidades que inicialmente hacían estos contratos necesario continuó.

El órgano jurisdiccional remitente precisa que, incluso en el supuesto de que los contratos de trabajo de duración determinada en el sector de la limpieza se celebraran inicialmente por un período de ocho meses, con arreglo al artículo 205 del Código relativo a los agentes municipales, y de las necesidades permanentes y duraderas de los entes locales, su prórroga hasta el 31 de diciembre de 2017, mediante actos legislativos de efecto retroactivo y de aplicación exclusiva a dichos contratos, demuestra que las necesidades cubiertas por estos contratos no pueden ser consideradas puntuales, estacionales o periódicas.

Además, el tribunal remitente indica que el legislador griego ha adoptado varias disposiciones adicionales relativas, en particular, a la legalización del gasto público resultante del empleo de trabajadores en el sector de la limpieza de las

autoridades locales durante la vigencia de la renovación de sus contratos de trabajo efectuados. al amparo del artículo 167 de la ley 4099/2012, legitimando así la causa de estos gastos, que normalmente son ilícitos. Sin embargo, con esta intervención, el legislador griego impidió que los trabajadores afectados recibieran la indemnización prevista en el artículo 7 del Decreto presidencial 164/2004, en la medida en que esta disposición exigiría la nulidad del contrato de trabajo por incumplimiento. Artículos 5 y 6 del dicho decreto. En paralelo,

Es en estas circunstancias que el Monomeles Protodikeio Lasithiou (Lasithi tribunal de grande instance con juez único) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal las siguientes cuestiones prejudiciales:

a) finalidad y el efecto útil del acuerdo marco ... serían cuestionados por una interpretación de las disposiciones de la legislación nacional que transpongan el acuerdo marco al ordenamiento jurídico interno excluyendo la definición de contratos de trabajo de duración determinada " sucesivos ", en el sentido de la cláusula 1 y la cláusula 5, punto 2, del acuerdo marco, la extensión automática de los contratos de trabajo de duración determinada de los trabajadores del sector la limpieza de las autoridades locales, en virtud de una disposición expresa de la legislación nacional como el artículo 167 de la Ley 4099/2012 y por el hecho de que no se trata de la celebración por escrito de un nuevo contrato laboral de duración determinada, sino de una ampliación de la duración de un contrato laboral preexistente.

el caso de que una práctica laboral en el sector de la limpieza de las autoridades locales sea adoptada por ley y ejecutada en contradicción con las medidas para prevenir el abuso resultante del uso de contratos o relaciones de trabajo sucesivo de duración determinada previstas por la medida nacional transponiendo la cláusula 5, punto 1 del acuerdo marco, la obligación de un tribunal nacional de interpretar la ley nacional de una manera compatible con la ley del '¿Incluye la Unión la aplicación de una disposición de la ley nacional como el artículo 8, párrafo 3 , de la Ley 2112/1920, como medida legal equivalente, en el sentido de la cláusula 5, punto 1, del 'convenio marco, anterior, pero aún vigente,¿Qué permitiría la correcta reclasificación jurídica en contratos indefinidos de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada a los que se utilizó para cubrir las necesidades permanentes y duraderas de las autoridades locales en materia de limpieza?

inando así el derecho a reclasificar legalmente, en el marco de los procedimientos judiciales, como contratos indefinidos los sucesivos contratos laborales de duración determinada a los que se ha recurrido para cubrir las necesidades permanentes y duraderas de las autoridades locales en materia de limpieza, aunque cubren necesidades permanentes y duraderas? "

### **Sobre las cuestiones referidas**

#### ***Sobre la primera pregunta***

Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 1 y la cláusula 5, punto 2, del convenio marco deben interpretarse en el sentido de que la expresión `` contratos de trabajo de duración determinada contratos sucesivos " que figura en el mismo abarca también Prórroga automática de los contratos de trabajo de duración determinada para los trabajadores del sector de la limpieza de las autoridades locales, realizada de conformidad con disposiciones nacionales expresas y sin perjuicio de que no se haya respetado la forma escrita, en principio prevista para la celebración de contratos sucesivos.

En este sentido, conviene recordar que la cláusula 5 del convenio marco tiene como finalidad la implementación de uno de los objetivos que persigue, a saber, regular el recurso sucesivo a contratos o condiciones de relación laboral, consideradas como fuente potencial de abuso en perjuicio de los trabajadores, al establecer una serie de disposiciones mínimas de protección destinadas a evitar la precariedad de la situación de los trabajadores (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C - 429/18, EU: C: 2020: 219, apartado 53, así como la jurisprudencia citada).

En consecuencia, la cláusula 5, punto 1 del convenio marco exige a los Estados miembros, con el fin de evitar la utilización indebida de sucesivos contratos o relaciones de trabajo de duración determinada, la adopción efectiva y vinculante de " al menos una de las medidas que enumera, cuando su derecho interno no incluye 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, punto 55 así como jurisprudencia citada).

De la redacción de esta cláusula del convenio marco y de la jurisprudencia reiterada se desprende, sin embargo, que dicha cláusula sólo es aplicable en caso de sucesivos contratos o relaciones de trabajo 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, punto 56 y jurisprudencia citada), de modo que un contrato que sea el primer o único contrato de trabajo de duración determinada no se encuadre en el apartado 5, punto 1, del convenio marco (véase, en este sentido, la sentencia de 23 Abril de 2009, Angelidaki y otros, C - 378/07 a C - 380/07, EU: C: 2009: 250, apartado 90 y jurisprudencia citada).

En el caso de autos, sin embargo, no se trata, stricto sensu, de una sucesión de dos o más contratos de trabajo, suponiendo la existencia y celebración formal de dos o más contratos distintos, de los cuales uno sucede al otro. Más precisamente, se trata de una extensión automática de un contrato inicial de duración determinada, resultante de actos legislativos. Por tanto, es necesario examinar la cuestión de si esta situación se inscribe en el concepto de «contratos o relaciones de trabajo de duración determinada sucesivos» que figura en el apartado 1 del artículo 5 del acuerdo marco.

A este respecto, según reiterada jurisprudencia, la cláusula 5, apartado 2, letra a), del acuerdo marco deja, en principio, a los Estados miembros y / o los interlocutores sociales la determinación de las condiciones de los contratos o contratos de duración determinada. Las relaciones laborales se consideran `` sucesivas " (véanse, en este sentido, las sentencias de 22 de enero de 2020, Baldonado Martín, C - 177/18, EU: C: 2020: 26, apartado 71, así como de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C - 103/18 y C - 429/18, EU: C: 2020: 219, apartado 57).

Si un tel renvoi aux autorités nationales pour les besoins de la définition des modalités concrètes d'application du terme « successifs », au sens de l'accord-cadre, s'explique par le souci de préserver la diversité des réglementations nationales en la matière , il importe cependant de rappeler que la marge d'appréciation ainsi laissée aux États membres n'est pas sans limites, puisqu'elle ne saurait en aucun cas aller jusqu'à remettre en cause l'objectif ou l'effet utile de l' acuerdo marco. En particular, esta facultad discrecional no debe ser ejercida por las autoridades nacionales de forma que conduzca a una situación susceptible de dar lugar a abusos y, por tanto, frustrar ese 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,

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

Los límites de la facultad discrecional que se deja a los Estados miembros, a que se refiere el apartado 41 de la presente sentencia, son especialmente relevantes en lo que respecta a un concepto clave, como es el de carácter sucesivo de la relación laboral, determinante para la definición de la relación laboral. alcance real de las disposiciones nacionales destinadas a la ejecución 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, punto 60).

No obstante, el hecho de concluir que no existió una relación laboral sucesiva de duración determinada, en el sentido del apartado 5 del convenio marco, por el único motivo de que el primer contrato laboral de duración determinada de los trabajadores en la limpieza del local las autoridades controvertidas en el procedimiento principal se hubieran prorrogado automáticamente mediante actos legislativos, sin la celebración formal, por escrito, de uno o más nuevos contratos de trabajo de duración determinada, se correría el riesgo de comprometer el objeto, la finalidad y el efecto útil de este acuerdo.

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

Además, esta misma interpretación restrictiva correría el riesgo de tener el efecto no sólo de excluir, en la práctica, un gran número de relaciones laborales de duración determinada del beneficio de la protección de los trabajadores que busca la Directiva 1999/70 y el "acuerdo marco", al vaciar el objetivo que persiguen de gran parte de su sustancia, pero también permitir el uso abusivo de dichas relaciones por parte de los empresarios para satisfacer necesidades de personal permanentes y duraderas (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C - 103/18 y C - 429/18, EU: C: 2020: 219, apartado 63).

En este contexto, conviene señalar también que el concepto de «duración» de la relación laboral constituye un elemento esencial de todo contrato de duración determinada. De acuerdo con la cláusula 3, punto 1 del convenio marco, "la finalización del contrato o de la relación laboral está determinada por condiciones objetivas como el cumplimiento de una fecha concreta, la realización de una tarea concreta o la ocurrencia de un evento concreto". La modificación de la fecha de finalización de un contrato de trabajo de duración determinada constituye, por tanto, una modificación esencial de este contrato, que puede asimilarse legítimamente a la celebración de una nueva relación de trabajo de duración determinada que suceda a la anterior, por lo que entra en el ámbito de aplicación de la cláusula 5 del acuerdo marco.

En efecto, como se desprende del segundo párrafo de la exposición de motivos del convenio marco y de los puntos 6 y 8 de las consideraciones generales de dicho convenio marco, el beneficio de la estabilidad laboral se concibe como un elemento fundamental de la protección de los trabajadores, mientras que solo en determinadas circunstancias es probable que los contratos de trabajo de duración determinada satisfagan las necesidades tanto de los empresarios como de los trabajadores (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).

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

A este respecto, conviene señalar también que el Tribunal ha sostenido que una disposición nacional que se limita a autorizar, de manera general y abstracta, mediante una norma legislativa o reglamentaria, el uso de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada no puede no cumplir con los requisitos de la cláusula 5, punto 1 del acuerdo marco. En efecto, una disposición tan puramente formal no permite identificar criterios objetivos y transparentes para comprobar si la renovación de tales contratos responde realmente a una necesidad real, es capaz de alcanzar el objetivo perseguido y es necesaria para tal fin. Por tanto, dicha disposición conlleva un riesgo real de conducir a un uso abusivo de este tipo de contrato y, por tanto, no

En el caso de autos, dado que la prórroga automática por vía legislativa puede asimilarse a una renovación y, por tanto, a la celebración de un contrato de duración determinada separado, contratos como los controvertidos en el litigio principal pueden calificarse efectivamente como "sucesivos", en el sentido de la cláusula 5 del acuerdo marco. Esta consideración se ve corroborada por el hecho de que, en el litigio principal, por un lado, no se constató ninguna interrupción entre el primer contrato de trabajo y los contratos de trabajo subsiguientes sobre la base de las prórrogas automáticas previstas por los actos legislativos, y, por otro, cada uno de los solicitantes continuó trabajando, ininterrumpidamente, para su respectivo empleador, en el marco del mismo tipo de funciones y en las mismas condiciones laborales,

A la luz de las consideraciones anteriores, la respuesta a la primera cuestión debe ser que la cláusula 1 y la cláusula 5, punto 2, del convenio marco deben interpretarse en el sentido de que la expresión 'contratos de trabajo sucesivos' contratos de duración determinada' aparece en él también se contempla la prórroga automática de los contratos de trabajo de duración determinada para los trabajadores del sector de la limpieza de las autoridades locales, realizada de conformidad con disposiciones nacionales expresas y sin perjuicio de que la forma escrita, en principio prevista para la celebración de contratos sucesivos, no fue respetado.

### **En estés segunda y tercera emisión s**

Mediante sus cuestiones segunda y tercera, que deben examinarse conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, en caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, si la cláusula 5, apartado 1, del marco del Acuerdo debe interpretarse en el sentido de que, cuando se haya producido un abuso de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, en el sentido de esta disposición, la obligación, para el órgano jurisdiccional remitente, de cumplir,

en la medida de lo posible, una interpretación y aplicación de todas las disposiciones pertinentes de la legislación nacional capaces de sancionar debidamente este abuso y borrar las consecuencias de la violación de la legislación de la Unión incluye la aplicación de una disposición nacional que permita convertir en contrato de trabajo indefinido la sucesión de Los contratos a plazo, si bien otra disposición nacional, de rango superior por razón de su naturaleza constitucional, prohíbe absolutamente, en el sector público, tal conversión.

En este sentido, conviene recordar, como punto preliminar, que la cláusula 5, punto 1 del convenio marco exige a los Estados miembros, para evitar el uso abusivo de contratos de trabajo de duración determinada o relaciones sucesivas, la adopción efectiva y vinculante de al menos una de las medidas que enumera, cuando su derecho interno no contenga medidas legales equivalentes. Las medidas así enumeradas en esta cláusula 5, punto 1, en a) ac), tres en número, se refieren, respectivamente, a razones objetivas que justifican la renovación de dichos contratos o relaciones laborales, a la duración máxima total de estos contratos sucesivos. o relaciones laborales y el número de renovaciones de las mismas (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C - 103/18 y C - 429/18, EU: C: 2020: 219,

Estados miembros tienen un margen de apreciación a este respecto, siempre que tengan la opción de recurrir a una o más de las medidas establecidas en la cláusula 5, punto 1, sub (a) ac), el acuerdo marco o incluso medidas legales equivalentes existentes, y esto teniendo en cuenta las necesidades de sectores y / o categorías específicas 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).

Al hacerlo, la cláusula 5, punto 1 del acuerdo marco asigna a los Estados miembros un objetivo general, consistente en la prevención de tales abusos, dejando a ellos la elección de los medios para lograrlo, siempre que no requieran cuestionar 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, punto 85 y jurisprudencia citada).

cláusula 5 del acuerdo marco no establece sanciones específicas en caso de que se hayan observado abusos. En tal caso, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no solo deben ser proporcionadas, sino también suficientemente efectivas y disuasorias para garantizar la plena efectividad 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).

Así, el artículo 5 del acuerdo marco no establece una obligación general de los Estados miembros de prever la conversión de los contratos de trabajo de duración determinada en un contrato de duración indefinida. No obstante, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe incluir otra medida eficaz para prevenir y, en su caso, sancionar el abuso de los 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, así como la jurisprudencia citada).

Cuando se ha producido un uso abusivo de sucesivos contratos o relaciones de trabajo de duración determinada, debe poder aplicarse una medida que ofrezca garantías efectivas y equivalentes de protección al trabajador para sancionar debidamente este abuso y borrar las consecuencias de la violación del Derecho de la Unión. De hecho, según los propios términos del primer párrafo del artículo 2 de la Directiva 1999/70, los Estados miembros deben «tomar todas las medidas necesarias que les permitan estar en todo momento en condiciones de garantizar los resultados impuestos por [esta] 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, así como la jurisprudencia citada).

Debe recordarse, además, que no corresponde al Tribunal pronunciarse sobre la interpretación de las disposiciones del derecho interno, competencia que corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales competentes, quienes deben determinar si los requisitos previstos en el inciso 5o del acuerdo marco están satisfechos con lo dispuesto en la normativa nacional aplicable (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C - 103/18 y C - 429/18, EU: C: 2020: 219, apartado 89 así como como cita la jurisprudencia).

Por tanto, en el caso de autos, corresponde al órgano jurisdiccional remitente apreciar en qué medida las condiciones de aplicación y la efectiva ejecución de las disposiciones pertinentes del Derecho interno las convierten en una medida adecuada para prevenir y, en caso de que proceda, sancionar el abuso 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).

El Tribunal, resolución prejudicial, puede, no obstante, facilitar detalles que sirvan de guía en su apreciación (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C - 103/18 y C - 429/18, UE: C: 2020: 219, apartado 91 y jurisprudencia citada).

A este respecto, conviene recordar que el Tribunal ya ha declarado que la reclasificación de los contratos de trabajo de duración determinada en indefinidos, en virtud del artículo 8.3 de la Ley 2112/1920, podría, en la medida en que esta disposición sigue siendo de aplicación en el ordenamiento jurídico griego, que corresponde verificar al órgano jurisdiccional remitente, constituyen una medida que ofrece garantías efectivas y equivalentes de protección a los trabajadores para sancionar debidamente cualquier posible uso abusivo de los contratos de trabajo de duración determinada y borrar las consecuencias de la violación del Derecho de la UE (véase, en este sentido, auto de 24 de abril de 2009, Koukou, C - 519/08, inédito, EU: C: 2009: 269, apartado 79 y jurisprudencia citada).

Cabe recordar, además, que el Tribunal ha dictaminado que la cláusula 5, punto 1, del convenio marco no aparece, desde el punto de vista de su contenido, incondicional y suficientemente precisa para que pueda ser invocada por un particular ante un juez nacional. De hecho, en virtud de esta disposición, queda a la discreción de los Estados miembros recurrir, para evitar el uso abusivo de los contratos de trabajo de duración determinada, a una o más de las medidas establecidas en esta cláusula, o además de las medidas legales existentes equivalentes, teniendo en cuenta las necesidades de sectores y / o categorías específicas de trabajadores. Además, no es posible determinar suficientemente la protección mínima que, en cualquier caso, debería implementarse en virtud de la cláusula 5, punto 1,

Sin embargo, de una reiterada jurisprudencia se desprende que, al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales deben interpretarlo en la medida de lo posible a la luz del texto y de la finalidad de la Directiva de que se trate para lograr el resultado a que se refiere y, por tanto, cumplen el artículo 288 TFUE, párrafo tercero. Esta obligación de

interpretación conforme afecta a todas las disposiciones del Derecho nacional, tanto antes como después de la directiva en cuestión (sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C - 378/07 a C - 380/07, EU: C: 2009: 250, punto 197).

El requisito de una interpretación conforme de la legislación nacional es, de hecho, inherente al sistema del Tratado FUE en el sentido de que permite a los tribunales nacionales garantizar, en el marco de sus competencias, la plena eficacia de la legislación de la Unión Europea. Cuando deciden las controversias remitido a ellos (sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C - 378/07 a C - 380/07, EU: C: 2009: 250, apartado 198).

Es cierto que la obligación del órgano jurisdiccional nacional de remitirse al contenido de una directiva al interpretar y aplicar las normas pertinentes del derecho interno encuentra sus límites en los principios generales del Derecho, en particular los de seguridad jurídica y de 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).

El principio de interpretación conforme exige, no obstante, que los tribunales nacionales hagan todo lo que sea de su competencia, teniendo en cuenta toda la legislación nacional y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por ella, con el fin de garantizar la plena eficacia de la directiva en cuestión y lograr una solución, de acuerdo con la finalidad que persigue (sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C - 378/07 a C - 380/07, EU: C: 2009: 250, punto 200).

En el caso de autos, por tanto, corresponde al órgano jurisdiccional remitente indicar, en la medida de lo posible y cuando se haya producido un uso abusivo de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, las disposiciones pertinentes del Derecho interno, una interpretación y aplicación que puedan sancionar debidamente este abuso y borrado de las consecuencias de la violación del Derecho de la Unión. En este contexto, corresponde a dicho tribunal valorar si las disposiciones del artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920 pueden, en su caso, aplicarse a los efectos de la presente interpretación conforme (sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C - 378/07 a C - 380/07, EU: C: 2009: 250, punto 203).

En caso de que el órgano jurisdiccional remitente llegara a concluir que la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos de duración indefinida, al amparo del artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, no fuera posible, tan pronto como condujera a una interpretación contra legem del artículo 103, párrafos 7 y 8, de la Constitución griega, ese tribunal debe verificar si existen otras medidas efectivas a tal efecto en el derecho griego. Al respecto, conviene precisar que dichas medidas deben ser lo suficientemente efectivas y disuasorias para garantizar la plena efectividad de las normas adoptadas en aplicación del convenio marco, a saber, en este caso, los artículos 5 y 6 del Decreto Presidencial 164/2004, que transpuso la cláusula 5, punto 1,

Por lo que respecta a la repercusión, a este respecto, del hecho de que el artículo 103, apartado 8, de la Constitución griega fuera modificado tras la entrada en vigor de la Directiva 1999/70 y antes de la expiración del período de transposición de esta última, con un Para prohibir absolutamente, en el sector público, la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos de duración indefinida, basta recordar que una directiva produce efectos jurídicos en el Estado miembro receptor y, en consecuencia, en todas las autoridades nacionales, en su caso, tras su publicación o desde la fecha de su notificación (sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 en C - 380/07, EU: C: 2009: 250, apartado 204 y jurisprudencia citada).

En este caso, la Directiva 1999/70 precisa, en su artículo 3, que entra en vigor el día de su publicación en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, es decir, el 10 de julio de 1999.

Sin embargo, según reiterada jurisprudencia, durante el período de transposición de una Directiva, los Estados miembros a los que se dirige deben abstenerse de adoptar medidas que comprometan gravemente la consecución del resultado prescrito por dicha Directiva (sentencia de 13 de noviembre de 2019, Lietuvos Respublikos Seimo narių grupė, C - 2/18, EU: C: 2019: 962, apartado 55 y jurisprudencia citada). A este respecto, carece de importancia si la disposición de Derecho nacional de que se trata, adoptada con posterioridad a la entrada en vigor de la Directiva de que se trate, se refiere o no a la transposición de esta última (sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C- 378/07 a C - 380/07, EU: C: 2009: 250, punto 206, así como la jurisprudencia citada).

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 modifiquen 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).

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, la respuesta a las cuestiones segunda y tercera debe ser que la cláusula 5, punto 1 del convenio marco, debe interpretarse en el sentido de que, cuando se produzca un abuso de los contratos de trabajo de duración determinada en el sentido de dicha disposición, La obligación del órgano jurisdiccional remitente de realizar, en la medida de lo posible, una interpretación y aplicación de todas las disposiciones pertinentes del Derecho interno capaces de sancionar debidamente este abuso y borrar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión incluye la evaluación de si el disposiciones de una normativa nacional anterior, aún vigente, que permita convertir en contrato de trabajo de duración indefinida la sucesión de contratos de duración determinada, podrá, en su caso, aplicarse a los efectos de esta interpretación conforme, aunque las disposiciones nacionales de carácter constitucional prohíben absolutamente dicha conversión en el sector público.

#### **Sobre costos**

do que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente planteado ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a éste pronunciarse sobre las costas. Los costos incurridos en la presentación de observaciones a la Corte, distintos de los de dichas partes, no son recuperables.

Por estos motivos, la Corte (Sala Séptima) tiene derecho:

**Cláusula 1 y cláusula 5, punto 2, del acuerdo marco sobre empleo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que se anexa a la Directiva 1999/70 / CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa a la CES, UNICE y convenio marco del CEEP sobre trabajo de duración determinada, debe entenderse en el sentido de que la expresión "contratos sucesivos de duración determinada" que figuran en el mismo abarca también la prórroga automática de los contratos de duración determinada de los trabajadores del sector de la limpieza de las administraciones locales, realizada en de conformidad con las disposiciones nacionales expresas y sin**



**perjuicio de que no se haya respetado la forma escrita, prevista en principio para la celebración de contratos sucesivos.**

**La cláusula 5, punto 1, del convenio marco sobre trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que, cuando se haya producido un abuso de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, en el sentido de esta disposición, la obligación del tribunal remitente Llevar a cabo, en la medida de lo posible, una interpretación y aplicación de todas las disposiciones pertinentes de la legislación nacional capaces de sancionar debidamente este abuso y borrar las consecuencias de la violación de la legislación de la Unión incluye la evaluación de si las disposiciones de la legislación nacional anterior, todavía vigente, que permite convertir la sucesión de contratos de duración determinada en un contrato de trabajo de duración indefinida, podrá, en su caso, aplicarse a los efectos de la presente interpretación conforme, aunque las disposiciones nacionales de carácter constitucional prohíben absolutamente tal conversión en el sector público.**

Firmas

---

\* Lengua de procedimiento: griego.