



Fecha de recepción : 02/05/2022

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ  
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA  
SODNÍ DVŮR EVROPSKÉ UNIE  
DEN EUROPÆISKE UNIONS DOMSTOL  
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN UNION  
EUROOPA LIIDU KOHUS  
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ  
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION  
COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE  
CÚIRT BHREITHIÚNAIS AN AONTAIS EORPAIGH  
SUDEUROPSKE UNIJE  
CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA



EIROPAS SAVIENĪBAS TIESA  
EUROPOS SAJUNGOS TEISINGUMO TEISMAS  
AZ EURÓPAI UNIÓ BÍRÓSÁGA  
IL-QORTI TAL-ĠUSTIZZJA TAL-UNJONI EWROPEA  
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE UNIE  
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI UNII EUROPEJSKIEJ  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA  
CURTEA DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE  
SÚDNY DVOR EURÓPSKEJ ÚNIE  
SODIŠČE EVROPSKE UNIJE  
EUROOPAN UNIONIN TUOMIOISTUIN  
EUROPEISKA UNIONENS DOMSTOL

## AUTO DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta)

– 122 4056 –

de 26 de abril de 2022 \*

«Procedimiento prejudicial — Artículo 99 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia — Política social — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada — Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público — Cláusulas 2 y 3, punto 1 — Ámbito de aplicación — Concepto de “trabajador con contrato de duración determinada”»

En el asunto C-464/21,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona, mediante auto de 27 de julio de 2021, recibido en el Tribunal de Justicia el 29 de julio de 2021, en el procedimiento entre

**QL**

y

**Universitat de Barcelona,**

con intervención de:

**Ministerio Fiscal,**

**Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por la Sra. I. Ziemele, Presidenta de Sala, y los Sres. P. G. Xuereb y A. Kumin (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. M. Szpunar;

\* Lengua de procedimiento: español.

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, tras oír al Abogado General, de resolver mediante auto motivado de conformidad con el artículo 99 de su Reglamento de Procedimiento;

dicta el siguiente

### **Auto**

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la cláusula 3 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 QL y su empleador, la Universitat de Barcelona, en relación con la calificación de los contratos de trabajo que vinculan al interesado con dicha universidad.

### **Marco jurídico**

#### ***Derecho de la Unión***

- 3 La cláusula 2 del Acuerdo Marco, titulada «Ámbito de aplicación», establece lo siguiente:
  - «1. El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.
  2. Los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, podrán prever que el presente Acuerdo no se aplique a:
    - a) las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje;
    - b) los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos.»
- 4 La cláusula 3 del Acuerdo Marco, bajo la rúbrica «Definiciones», dispone:

«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;
2. “trabajador con contrato de duración indefinida comparable”: un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinida, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña.

[...]»

### ***Derecho español***

- 5 El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (BOE n.º 261, de 31 de octubre de 2015, p. 103105), en su versión aplicable al litigio principal, dispone en su artículo 8:
  - «1. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.
  2. Los empleados públicos se clasifican en:
    - a) Funcionarios de carrera.
    - b) Funcionarios interinos.
    - c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
    - d) Personal eventual.»
- 6 El artículo 11, apartado 1, de dicho texto refundido establece lo siguiente:

«Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato este podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.»
- 7 El artículo 15, apartado 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015, p. 100224), en su versión aplicable al litigio principal, establece que se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

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

- 8 QL inició la prestación de servicios por cuenta de la Universitat de Barcelona el 1 de julio de 2002 como técnico superior. A tales efectos, el interesado celebró con dicha universidad un contrato de duración determinada.
- 9 La relación laboral entre ambos continuó sobre la base, sucesivamente, de otros dos contratos de duración determinada, celebrados, respectivamente, el 12 de septiembre de 2005 y el 1 de octubre de 2006; de una cláusula adicional firmada el 1 de octubre de 2007, que no especificaba ninguna fecha de finalización de la relación laboral de que se trata; y de un contrato de interinidad, firmado el 30 de abril de 2019, para cubrir temporalmente una vacante.
- 10 El juzgado remitente precisa, por una parte, que la categoría y funciones del puesto ocupado por QL siempre han sido las de técnico superior y que este ha prestado sus servicios de forma continuada desde su contratación en 2002. Por otra parte, no se ha convocado dicha plaza mediante un sistema selectivo durante los años que la ha ocupado.
- 11 El 29 de abril de 2019, QL presentó demanda ante el Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona, el juzgado remitente, a fin de que se declare, con carácter principal, que goza de la condición de «empleado público fijo» y, con carácter subsidiario, que su relación laboral con la Universitat de Barcelona debe calificarse de «indefinida no fija».
- 12 El juzgado remitente indica que, de conformidad con la jurisprudencia nacional, la conversión de un contrato de duración determinada en «indefinido no fijo» se produce cuando la Administración Pública ha recurrido a la contratación temporal de manera abusiva. Así sucede en el caso de autos. Ahora bien, contrariamente a lo que ocurre en el sector privado, no es posible convertir la relación laboral de que se trata en una relación laboral fija, dado que, a diferencia de las modalidades de contratación en dicho sector, el acceso al empleo público se realiza mediante sistemas selectivos públicos que, en virtud del Derecho español, deben respetar los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad. De ello resulta que la contratación laboral de una persona en la Administración Pública al margen de un sistema adecuado de ponderación de mérito y capacidad, como la contratación controvertida en el litigio principal, no permite equiparar a esa persona a un trabajador fijo de plantilla.
- 13 Además, el juzgado precisa que el contrato de trabajo indefinido no fijo continúa sometido a una condición, vinculada a la obligación de la Administración Pública de cubrir la plaza según el procedimiento reglamentario, con la consecuencia de que, en el momento en que se cubra la plaza, se extingue dicho contrato. Por tanto, según el citado juzgado, la situación de un trabajador —como el demandante en el litigio principal— cuya relación laboral se convierte en «indefinida no fija» es comparable a la de un trabajador que ha celebrado un contrato de interinidad, que es, por su propia naturaleza, temporal.

- 14 El juzgado remitente alberga dudas en cuanto a la aplicabilidad del Acuerdo Marco a una relación laboral que la jurisprudencia nacional califica de «indefinida no fija».
- 15 En estas circunstancias, el Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona ha decidido suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) ¿Puede entenderse conforme a la definición de “trabajador con contrato de duración determinada” establecida en la cláusula 3 del [Acuerdo Marco] la figura del contrato “indefinido no fijo”, de acuerdo con la interpretación de la doctrina jurisprudencial interna, según la cual el contrato de trabajo se extingue en el momento en que se cubre la vacante que ocupa este trabajador con contrato de trabajo “indefinido no fijo”, teniendo en cuenta que obligatoriamente se cubrirá esta vacante aunque no se conozca la fecha exacta?
- 2) ¿Puede entenderse conforme a la definición de “trabajador con contrato de duración indefinida comparable” establecida en la cláusula 3 del [Acuerdo Marco] la figura del contrato “indefinido no fijo”, de acuerdo con la interpretación de la doctrina jurisprudencial interna, según la cual el contrato de trabajo se extingue en el momento en que se cubre la vacante que ocupa este trabajador con contrato de trabajo “indefinido no fijo”, teniendo en cuenta que obligatoriamente se cubrirá esta vacante aunque no se conozca la fecha exacta?»

### **Sobre las cuestiones prejudiciales**

- 16 Con arreglo al artículo 99 de su Reglamento de Procedimiento, cuando la respuesta a una cuestión prejudicial pueda deducirse claramente de la jurisprudencia o cuando la respuesta a la cuestión prejudicial no suscite ninguna duda razonable, el Tribunal de Justicia podrá decidir en cualquier momento, a propuesta del Juez Ponente y tras oír al Abogado General, resolver mediante auto motivado.
- 17 Procede aplicar esta disposición en el presente asunto.
- 18 Con carácter preliminar, debe recordarse que, según reiterada jurisprudencia, en el marco del procedimiento de cooperación entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia establecido por el artículo 267 TFUE, corresponde a este último proporcionar al órgano jurisdiccional nacional una respuesta útil que le permita dirimir el litigio del que conoce. Desde este punto de vista, corresponde al Tribunal de Justicia reformular en su caso las cuestiones prejudiciales que se le han planteado (sentencias de 17 de julio de 1997, Krüger, C-334/95, EU:C:1997:378, apartados 22 y 23, y de 18 de noviembre de 2021, A. S. A., C-212/20, EU:C:2021:934, apartado 36 y jurisprudencia citada).

- 19 En el presente asunto, procede señalar, en primer lugar, que el juzgado remitente considera que la Universitat de Barcelona recurrió de manera abusiva a la utilización de sucesivos contratos de duración determinada, de modo que la relación laboral entre QL y dicha universidad debe ser convertida, como sanción, en «indefinida no fija», de conformidad con la jurisprudencia nacional.
- 20 En segundo lugar, del auto de remisión también resulta que dicho juzgado alberga dudas en cuanto a si el trabajador que se halle en una situación de este tipo está comprendido en el ámbito de aplicación del Acuerdo Marco y, por tanto, puede acogerse a las medidas que este establece.
- 21 En estas circunstancias, hay que considerar que, con sus cuestiones prejudiciales, que se han de examinar conjuntamente, el juzgado remitente pretende, en esencia, que se dilucide si las cláusulas 2 y 3, punto 1, del Acuerdo Marco deben interpretarse en el sentido de que un trabajador que ha estado vinculado a su empleador del sector público mediante sucesivos contratos de trabajo de duración determinada y cuya relación laboral puede convertirse, como sanción, en «indefinida no fija» está comprendido en el ámbito de aplicación de dicho Acuerdo Marco.
- 22 A este respecto, procede señalar que del tenor de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo Marco se desprende que el ámbito de aplicación de este se concibe con amplitud, pues en él se incluyen de manera general los «trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro». Además, la definición del concepto de «trabajador con contrato de duración determinada», recogida en la cláusula 3, punto 1, del Acuerdo Marco, engloba a todos los trabajadores, sin establecer diferencias en función del carácter público o privado del empleador para el que trabajan y con independencia de la calificación de su contrato en Derecho interno (sentencia de 3 de junio de 2021, Servicio Aragonés de Salud, C-942/19, EU:C:2021:440, apartado 31 y jurisprudencia citada).
- 23 Por consiguiente, el Acuerdo Marco se aplica a todos los trabajadores cuyas prestaciones sean retribuidas en el marco de una relación laboral de duración determinada que los vincule a su empleador, siempre que el vínculo establecido sea un contrato o una relación de trabajo en el sentido del Derecho nacional, y con la única salvedad del margen de apreciación que confiere a los Estados miembros la cláusula 2, apartado 2, del Acuerdo Marco en cuanto a la aplicación de este a ciertas categorías de contratos o de relaciones laborales y de la exclusión, conforme al párrafo cuarto del preámbulo del Acuerdo Marco, de los trabajadores puestos a disposición por agencias de trabajo temporal (sentencia de 3 de junio de 2021, Servicio Aragonés de Salud, C-942/19, EU:C:2021:440, apartado 32 y jurisprudencia citada).
- 24 En el caso de autos, del auto de remisión se desprende, sin haber sido contradicho en modo alguno, que QL ha estado vinculado a la Universitat de Barcelona por

varios contratos de trabajo de duración determinada, en el sentido de las cláusulas 2 y 3, punto 1, del Acuerdo Marco. En estas circunstancias, hay que declarar que quien se halle en la situación del demandante en el litigio principal está comprendido en el ámbito de aplicación del Acuerdo Marco.

- 25 Es irrelevante al respecto que la relación laboral entre dicho demandante y su empleador se convierta, como sanción, en «indefinida no fija». Como se ha indicado en el apartado 13 del presente auto, el juzgado remitente parece considerar que el concepto de «trabajador indefinido no fijo», tal como lo define la jurisprudencia nacional, está incluido, en realidad, en la definición de trabajador con contrato de duración determinada que figura en el Acuerdo Marco, puesto que la relación laboral se extingue por la producción de un hecho o acontecimiento determinado, concretamente la decisión de la Administración de cubrir la plaza de que se trate, en particular mediante un proceso selectivo, decisión que depende exclusivamente de la voluntad de la propia Administración. De ello resulta, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al juzgado remitente, que la conversión de la relación laboral entre las partes en el litigio principal en «indefinida no fija» es una sanción por el recurso abusivo a sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, pero no modifica la propia naturaleza de estos contratos (véase, en este sentido, el auto de 11 de diciembre de 2014, León Medialdea, C-86/14, no publicado, EU:C:2014:2447, apartado 41).
- 26 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que las cláusulas 2 y 3, punto 1, del Acuerdo Marco deben interpretarse en el sentido de que un trabajador que ha estado vinculado a su empleador del sector público mediante sucesivos contratos de trabajo de duración determinada y cuya relación laboral puede convertirse, como sanción, en «indefinida no fija» está comprendido en el ámbito de aplicación de dicho Acuerdo Marco.

### **Costas**

- 27 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.

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

**Las cláusulas 2 y 3, punto 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, deben interpretarse en el sentido de que un trabajador que ha estado vinculado a su empleador del sector público mediante sucesivos contratos de trabajo de duración determinada y cuya relación laboral puede**

**convertirse, como sanción, en «indefinida no fija» está comprendido en el ámbito de aplicación de dicho Acuerdo Marco.**

Firmas

Copia legalizada,  
Luxemburgo, el 26. 04. 2022 El Secretario,  
por orden  
*M. M. Ferreira*  
Maria Manuela Ferreira  
Administradora principal