

# **Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Sexta, Sentencia de 21 Nov. 2018, C-619/2017**

**Ponente: Arabadjiev, Alexander.**

En el asunto C-619/17,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Supremo, mediante auto de 25 de octubre de 2017, recibido en el Tribunal de Justicia el 3 de noviembre de 2017, en el procedimiento entre

## **Ministerio de Defensa**

y

**Manuela,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por el Sr. J.-C. Bonichot, Presidente de la Sala Primera, en funciones de Presidente de la Sala Sexta, y los Sres. A. Arabadjiev (ponente) y C.G. Fernlund, Jueces;

Abogado General: Sra. J. Kokott;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Gobierno español, por el Sr. A. Rubio González y la Sra. A. Gavela Llopis, en calidad de agentes;

- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. van Beek y N. Ruiz García, en calidad de agentes;

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

dicta la siguiente

## **Sentencia**

**1.** La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco»), que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, 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 marco de un litigio entre el Ministerio de Defensa y la Sra. Manuela relativo a la calificación de la relación laboral que vinculaba a las partes y al abono de una indemnización como consecuencia de la finalización de dicha relación.

## **Marco jurídico**

### ***Derecho de la Unión Europea***

**3.** El considerando 14 de la Directiva 1999/70 es del siguiente tenor:

«Las partes contratantes expresaron el deseo de celebrar un Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que establezca los principios generales y las condiciones mínimas para los

contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo; han manifestado su deseo de mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la aplicación del principio de no discriminación, y su voluntad de establecer un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo».

**4.** A tenor del artículo 1 de la Directiva 1999/70, esta tiene por objeto «aplicar el Acuerdo Marco [...] celebrado [...] entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES)».

**5.** El artículo 2, párrafo primero, de dicha Directiva establece:

«Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva [y deberán adoptar] todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por la presente Directiva. [...]»

**6.** El párrafo segundo del preámbulo del Acuerdo Marco está redactado del siguiente modo:

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

**7.** Según el párrafo tercero de dicho preámbulo:

«El [Acuerdo Marco] establece los principios generales y los requisitos mínimos relativos al trabajo de duración determinada, reconociendo que su aplicación detallada debe tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas. Ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación, y con el fin de utilizar contratos laborales de duración determinada sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores.»

**8.** A tenor de la cláusula 1 del Acuerdo Marco, este tiene por objeto, por un lado, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otro lado, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

**9.** La cláusula 3 del Acuerdo Marco, con la rúbrica «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;

2. "trabajador con contrato de duración indefinida comparable": un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinido, 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.

[...]»

**10.** La cláusula 4 del Acuerdo Marco, titulada «Principio de no discriminación», dispone en su apartado 1:

«Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.»

**11.** La cláusula 5 del Acuerdo Marco, titulada «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», establece:

«1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
- c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte [...] 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.»

### ***Derecho español***

**12.** El artículo 15, apartado 1, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE n.º 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654), en la redacción vigente en el momento de los hechos objeto del litigio principal (en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»), dispone:

«El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. [...]
- b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. [...]
- c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.»

**13.** El artículo 15, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores establece que se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

**14.** Con arreglo al artículo 15, apartado 6, de dicho Estatuto, los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

**15.** El artículo 49, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores dispone:

«1. El contrato de trabajo se extinguirá:

[...]

- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

[...]

l) Por causas objetivas legalmente procedentes.

[...]»

**16.** Con arreglo al artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, constituyen «causas objetivas» que pueden fundamentar la extinción de la relación laboral, entre otras, la ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa; la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas razonables operadas en su puesto de trabajo; las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando la extinción de los contratos afecte a un número de trabajadores inferior al requerido para calificar la extinción de despido colectivo, y, sujeto a determinadas condiciones, las faltas de asistencia intermitentes al trabajo, aun justificadas.

**17.** Con arreglo al artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores, la extinción del contrato por una de las causas objetivas previstas en el artículo 52 de dicho Estatuto da lugar a la puesta a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, de una indemnización equivalente a veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

**18.** En virtud del artículo 56, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores, en caso de extinción improcedente de un contrato de trabajo, el empresario deberá, bien readmitir al trabajador en la empresa, bien proceder al pago de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio.

**19.** El artículo 4, apartado 1, del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (BOE n.º 7, de 8 de enero de 1999, p. 568), define el contrato de interinidad como el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

**20.** Según el artículo 4, apartado 2, de dicho Real Decreto, el contrato deberá identificar, en particular, al trabajador sustituido y la causa de la sustitución o el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección o promoción. La duración del contrato de interinidad celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador. La duración del contrato de interinidad celebrado para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva será la del tiempo que dure el proceso. No podrá ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima. En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos de interinidad coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.

**21.** El artículo 8, apartado 1, de dicho Real Decreto dispone:

«Los contratos de duración determinada se extinguirán, previa denuncia de cualquiera de las partes, por las siguientes causas:

[...]

c) El contrato de interinidad se extinguirá cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

1.<sup>a</sup> La reincorporación del trabajador sustituido.

- 2.<sup>a</sup> El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
- 3.<sup>a</sup> La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
- 4.<sup>a</sup> El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones públicas.»

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

**22.** La Sra. Manuela prestó servicios desde febrero de 2003 como secretaria en diversas subdirecciones del Ministerio de Defensa al amparo de varios contratos de interinidad. El último contrato de interinidad, celebrado el 17 de agosto de 2005, tenía por objeto sustituir a la Sra. Carmen, en situación de dispensa de obligaciones laborales vinculada a su condición sindical.

**23.** Con arreglo al Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE n.º 168, de 14 de julio de 2012, p. 50428), se revocó la dispensa de trabajo de la Sra. Mayoral Fernández.

**24.** Mediante oficio de 13 de septiembre de 2012, se citó a la Sra. Manuela para formalizar la documentación relativa a la finalización de su contrato con efectos de 30 de septiembre de 2012 para permitir la reincorporación de la Sra. Carmen a su puesto de trabajo a partir del 1 de octubre de 2012.

**25.** El 19 de noviembre de 2012, la Sra. Manuela interpuso una demanda ante el Juzgado de lo Social n.º 1 de Madrid, en la que impugnaba tanto la legalidad de su contrato de trabajo como las condiciones de finalización de este.

**26.** Al ser desestimada dicha demanda mediante sentencia de 10 de septiembre de 2013, la interesada interpuso recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid alegando que los contratos de interinidad mediante los que fue empleada se celebraron en fraude de ley y que su relación laboral debía convertirse en indefinida. En consecuencia, la finalización de este contrato constituía, a su juicio, un despido improcedente que debía dar lugar el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año trabajado.

**27.** Mediante auto de 9 de diciembre de 2014, recibido en el Tribunal de Justicia el 22 de diciembre de 2014, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid planteó una petición de decisión prejudicial con arreglo al artículo 267 TFUE.

**28.** En ese auto afirmaba, por un lado, que la contratación de la Sra. Manuela mediante un contrato de interinidad cumplía los requisitos exigidos por la normativa nacional en vigor y, por otro, que la finalización de su relación laboral con el Ministerio de Defensa era legal.

**29.** No obstante, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid se preguntaba si la Sra. Manuela tenía derecho a solicitar el abono de una indemnización por la finalización de su contrato. Consideraba que en Derecho español existe una diferencia de trato en las condiciones de trabajo entre trabajadores fijos y trabajadores con contrato de duración determinada, en la medida en que la indemnización abonada en caso de extinción legal del contrato es de veinte días de salario por año de servicio en el caso de los primeros, mientras que es de solo doce días de salario por año de servicio para los segundos. A su juicio, esta desigualdad es aún más evidente en lo que atañe a los trabajadores con contrato de interinidad, a los que la legislación nacional no reconoce indemnización alguna cuando dicho contrato finaliza con arreglo a la normativa.

**30.** Al considerar que ninguna razón objetiva justificaba esta diferencia de trato, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid manifestó dudas acerca de la compatibilidad de las disposiciones españolas pertinentes con el principio de no discriminación entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos establecidos en la cláusula 4 del Acuerdo Marco, tal y como ha sido interpretado por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

**31.** Dicho tribunal planteó al Tribunal de Justicia cuatro cuestiones prejudiciales relativas a la interpretación de la citada cláusula.

**32.** Mediante sentencia de 14 de septiembre de 2016, Manuela (C-596/14, ECLI:EU:C:2016:683), el Tribunal de Justicia respondió, concretamente, que la cláusula 4 del Acuerdo Marco debía interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables.

**33.** Mediante sentencia de 5 de octubre de 2016, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid declaró, entre otras cuestiones, que tanto la contratación de la Sra. Manuela mediante un contrato de interinidad como la finalización de la relación laboral que la vinculaba al Ministerio de Defensa se ajustaban a la normativa española aplicable, que dicha normativa era no obstante discriminatoria y que, con arreglo a la jurisprudencia resultante de la sentencia de 14 de septiembre de 2016, Manuela (C-596/14, EU:C:2016:683), se debía conceder a la interesada una indemnización equivalente a veinte días de salario por año trabajado, indemnización abonada, en virtud del Derecho español, en caso de extinción de la relación laboral por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

**34.** El Ministerio de Defensa interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina contra esa sentencia ante el Tribunal Supremo.

**35.** Dicho tribunal considera indiscutible que la situación de la Sra. Manuela era comparable a la de un trabajador fijo, habida cuenta, en particular, de las funciones que ejercía.

**36.** No obstante, en opinión de dicho tribunal, aun cuando la trabajadora con contrato de duración determinada en cuestión ejercía las mismas funciones que los trabajadores fijos comparables, la indemnización por finalización de contrato de duración determinada no puede compararse con la abonada en razón de la extinción de un contrato de trabajo por tiempo indefinido por concurrir alguna de las causas mencionadas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, en la medida en que un contrato por tiempo indefinido no puede extinguirse debido al vencimiento de un plazo o al cumplimiento de una condición.

**37.** Por el contrario, la indemnización legal equivalente a veinte días de salario por año de antigüedad en la empresa, prevista en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores, se aplica en caso de extinción del contrato de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 52, independientemente de la duración determinada o indefinida de dicho contrato. Así, los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos son tratados de idéntico modo cuando la causa de la extinción de su relación laboral es la misma.

**38.** En estas circunstancias, el tribunal remitente no percibe la diferencia de trato mencionada en el apartado 21 de la sentencia de 14 de septiembre de 2016, Manuela (C-596/14, EU:C:2016:683).

**39.** El tribunal remitente afirma que de esa sentencia resulta que procede prever una indemnización única para todos los casos de extinción de la relación laboral, a saber, la equivalente a veinte días de salario por año de antigüedad en la empresa, a pesar de que puede tratarse de supuestos muy diferentes.

**40.** Por lo tanto, debe abonarse la indemnización al vencer el término tanto de los contratos de interinidad como de los demás contratos de trabajo de duración determinada, lo que equivaldría a borrar la diferencia entre estas dos categorías de contratos de duración determinada que había instaurado el legislador español al adoptar el artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores, que establece el pago de una indemnización equivalente a doce días de salario por cada año de antigüedad en la empresa a la finalización de los contratos de trabajo de duración determinada, excepto los contratos de interinidad.

**41.** Ahora bien, el tribunal remitente considera que esta diferencia no pone en peligro el equilibrio entre los contratos de trabajo de duración determinada y los contratos de trabajo por tiempo indefinido.

**42.** Habida cuenta de estas consideraciones, el tribunal remitente se pregunta si el vencimiento del término por el que se celebró un contrato de trabajo de duración determinada debe necesariamente dar lugar al pago de una indemnización y, en caso afirmativo, si tal indemnización debe fijarse de la misma manera que la que debe abonarse los demás casos de extinción de la relación laboral.

**43.** Dicho tribunal precisa además que sus dudas no están vinculadas tanto a la existencia de una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos como a si, al establecer el pago de una indemnización por el vencimiento del término por el que se celebran los contratos de trabajo de duración determinada, excepto los contratos de interinidad, el Derecho español ha previsto una medida destinada a evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, únicamente para los contratos de trabajo de duración determinada distintos de los de interinidad.

**44.** En efecto, la indemnización equivalente a doce días de salario por año de antigüedad en la empresa, prevista en el artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores, fue introducida mediante el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo, y por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, a efectos de transponer la Directiva 1999/70 en el ordenamiento jurídico español. Sin embargo, las personas con contratos de interinidad están expresamente excluidas del derecho a dicha indemnización.

**45.** El Tribunal Supremo sostiene que ello permite considerar que esta indemnización, aunque no presenta vínculo alguno con la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, constituye una medida destinada al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la cláusula 5 del Acuerdo Marco y a la promoción de la estabilidad en el empleo.

**46.** En este contexto, el tribunal remitente se pregunta si el legislador español podía excluir a las personas con contratos de interinidad del derecho a la citada indemnización sin incumplir dicha cláusula 5.

**47.** A este respecto, señala que de la sentencia de 14 de septiembre de 2016, Arturo (C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680), resulta que, en cumplimiento de sus obligaciones derivadas de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, un Estado miembro no puede establecer regímenes jurídicos diferentes en función de las distintas categorías de personal.

**48.** Sin embargo, como el contrato de interinidad afecta a dos trabajadores (el trabajador sustituto y el trabajador sustituido), se distingue de los otros tipos de contratos de trabajo de duración determinada. A este respecto, el tribunal remitente precisa que, aunque la indemnización prevista en el artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores puede tener un efecto disuasorio sobre el empresario que desea poder reducir su personal fácilmente, no es menos cierto que esta indemnización no tiene el mismo efecto en lo que atañe a los contratos de interinidad, ya que su finalización no da lugar a una disminución del personal.

**49.** En estas circunstancias, el Tribunal Supremo decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) ¿La cláusula 4 del [Acuerdo Marco] debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que no establece indemnización alguna para la extinción de un contrato de duración determinada por interinidad para sustituir a otro trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, cuando tal extinción se produce por la reincorporación del trabajador sustituido, y, por el contrario, sí la establece cuando la extinción del contrato de trabajo obedece a otras causas legalmente tasadas?

2) Para el caso de ser negativa la respuesta a la cuestión primera, ¿se enmarca dentro del ámbito de la cláusula 5 del Acuerdo Marco una medida como la establecida por el legislador español, consistente en fijar una indemnización de doce días por año trabajado, a percibir por el trabajador

a la finalización de un contrato temporal aun cuando la contratación temporal se haya limitado a un único contrato?

3) De ser positiva la respuesta a la cuestión segunda, ¿es contraria a la cláusula 5 del Acuerdo Marco una disposición legal que reconoce a los trabajadores de duración determinada una indemnización de doce días por año trabajado a la finalización del contrato, pero excluye de la misma a los trabajadores de duración determinada cuando el contrato se celebra por interinidad para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo?»

**50.** El tribunal remitente solicitó asimismo al Tribunal de Justicia que tramitara el presente asunto por el procedimiento acelerado establecido en el artículo 105, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia o, en su caso, le diera tratamiento prioritario con respecto, en particular, a los asuntos C-574/16, Grupo Norte Facility, y C-677/16, Rodrigo.

**51.** Mediante auto de 20 de diciembre de 2017, Manuela (C-619/17, no publicado, EU:C:2017:1025), el Presidente del Tribunal de Justicia desestimó la solicitud del Tribunal Supremo de que el presente asunto se tramitara mediante el procedimiento acelerado.

**52.** Mediante sentencia de 5 de junio de 2018, Rodrigo (C-677/16, EU:C:2018:393), el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declaró, en esencia, que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada, como los contratos de interinidad celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

## **Sobre las cuestiones prejudiciales**

### ***Sobre la primera cuestión prejudicial***

**53.** Mediante su cuestión prejudicial, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

**54.** A este respecto, procede recordar que, a tenor de la cláusula 1, letra a), del Acuerdo Marco, uno de sus objetivos es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación. De igual modo, el párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo Marco precisa que este «ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación». El considerando 14 de la Directiva 1999/70 indica al efecto que el objetivo del Acuerdo Marco consiste, en particular, en mejorar la calidad del trabajo de duración determinada estableciendo condiciones mínimas que garanticen la aplicación del principio de no discriminación (sentencia de 5 de junio de 2018, Rodrigo, C-677/16, EU:C:2018:393, apartado 39 y jurisprudencia citada).

**55.** El Acuerdo Marco, y concretamente su cláusula 4, tiene por objeto la aplicación de dicho principio a los trabajadores con contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida (sentencia de 5 de junio de 2018, Rodrigo, C-677/16, EU:C:2018:393, apartado 40 y jurisprudencia citada).

**56.** Habida cuenta de los objetivos que persigue el Acuerdo Marco, recordados en los dos apartados anteriores, la cláusula 4 de este debe entenderse en el sentido de que expresa un



principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (sentencia de 5 de junio de 2018, Rodrigo, C-677/16 EU:C:2018:393, apartado 41 y jurisprudencia citada).

**57.** Cabe recordar que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco incluye una prohibición de tratar, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

**58.** En el caso de autos, procede señalar, en primer lugar, que, dado que el contrato de trabajo de la Sra. Manuela preveía que este finalizaría cuando adviniera un acontecimiento determinado, a saber, la reincorporación de la trabajadora sustituida a su puesto de trabajo, debe considerarse que la Sra. Manuela tiene la condición de «trabajador con contrato de duración determinada», en el sentido de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco.

**59.** En segundo lugar, debe recordarse que la indemnización abonada a un trabajador debido a la finalización del contrato de trabajo que le vinculaba a su empresario, como la que es objeto del litigio principal, está comprendida dentro del concepto de «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco (véase, en este sentido, la sentencia de 5 de junio de 2018, Rodrigo, C-677/16, EU:C:2018:393, apartados 44 a 48 y jurisprudencia citada).

**60.** En tercer lugar, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el principio de no discriminación, del que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco es una expresión concreta, exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado (sentencia de 5 de junio de 2018, Rodrigo, C-677/16, EU:C:2018:393, apartado 49 y jurisprudencia citada).

**61.** Sobre este particular, el principio de no discriminación se ha aplicado y concretado mediante el Acuerdo Marco únicamente en lo que respecta a las diferencias de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contratos por tiempo indefinido que se encuentren en una situación comparable (sentencia de 5 de junio de 2018, Rodrigo, C-677/16, EU:C:2018:393, apartado 50 y jurisprudencia citada).

**62.** Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para apreciar si las personas de que se trata ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo Marco, debe comprobarse si, en virtud de las cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, de este, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que estas personas se encuentran en una situación comparable (sentencia de 5 de junio de 2018, Rodrigo, C-677/16, EU:C:2018:393, apartado 51 y jurisprudencia citada).

**63.** En el caso de autos, incumbe al tribunal remitente, único competente para examinar los hechos, determinar si, cuando fue contratada por el Ministerio de Defensa mediante un contrato de duración determinada, la Sra. Manuela se hallaba en una situación comparable a la de los trabajadores contratados por tiempo indefinido por este mismo empleador durante el mismo período de tiempo (véase, por analogía, la sentencia de 5 de junio de 2018, Rodrigo, C-677/16, EU:C:2018:393, apartado 52).

**64.** Dicho esto, se desprende de los elementos a disposición del Tribunal de Justicia que, mientras estuvo contratada por el Ministerio de Defensa mediante un contrato de interinidad, la Sra. Manuela ejerció las mismas funciones de secretaria que la trabajadora a la que sustituía.

**65.** Por consiguiente, sin perjuicio del examen definitivo que realice el tribunal remitente a la luz de todos los elementos pertinentes, procede considerar que la situación de una trabajadora con contrato de duración determinada como la Sra. Manuela era comparable a la de un trabajador fijo contratado por el Ministerio de Defensa para ejercer las mismas funciones de secretaria.

**66.** Es preciso, en consecuencia, en cuarto lugar, comprobar si existe una razón objetiva que justifique que el vencimiento del término por el que se celebra un contrato de interinidad no dé lugar al abono de indemnización alguna al trabajador temporal de que se trata, mientras que un trabajador fijo tiene derecho a una indemnización cuando se le despide por una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

**67.** Sobre este particular, cabe recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, debe entenderse que el concepto de «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquella esté prevista por una norma general o abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencia de 5 de junio de 2018, Rodrigo, C-677/16, EU:C:2018:393, apartado 56 y jurisprudencia citada).

**68.** Según jurisprudencia igualmente reiterada, este concepto requiere que la desigualdad de trato observada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (sentencia de 5 de junio de 2018, Rodrigo, C-677/16, EU:C:2018:393, apartado 57 y jurisprudencia citada).

**69.** En el caso de autos, el Gobierno español invoca la diferencia que caracteriza al contexto en que se producen las causas de finalización de los contratos temporales previstas en el artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores, como el vencimiento del término de un contrato de interinidad, en relación con aquel en el que está previsto el abono de una indemnización en caso de despido debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 de dicho Estatuto, como las económicas, técnicas organizativas o de producción, cuando el número de puestos de trabajo suprimidos es inferior al requerido para calificar la extinción de los contratos de despido colectivo. Para explicar la diferencia de trato de que se trata en el litigio principal, el Gobierno español subraya, en esencia, que, en el primer supuesto, la extinción de la relación laboral se produce a consecuencia de un hecho que el trabajador podía anticipar en el momento de la celebración del contrato temporal. A su juicio así sucede en la situación objeto del litigio principal, en la que el contrato de interinidad finalizó por la reincorporación de la trabajadora sustituida. En el segundo supuesto, en cambio, el abono de la indemnización establecida en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores está motivado por la voluntad de compensar la frustración de las expectativas legítimas del trabajador en lo que respecta a la continuidad de la relación laboral, frustración originada por haber sido despedido debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 de dicho Estatuto.

**70.** A este respecto, es necesario señalar que la finalización del contrato de interinidad de la Sra. Manuela, debido a la reincorporación de la trabajadora sustituida, se produjo en un contexto sensiblemente diferente, desde los puntos de vista fáctico y jurídico, de aquel en el que el contrato de trabajo de un trabajador fijo se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

**71.** En efecto, se deduce de la definición del concepto de trabajador con contrato de duración determinada que figura en la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco que un contrato de este tipo deja de producir efectos para el futuro cuando vence el término que se le ha asignado, pudiendo constituir dicho término la finalización de una tarea determinada, una fecha precisa o, como en el caso de autos, el advenimiento de un acontecimiento concreto. De este modo, las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término. Este término limita la duración de la relación laboral, sin que las partes deban manifestar su voluntad a este respecto tras la conclusión de

dicho contrato (sentencia de 5 de junio de 2018, Rodrigo, C-677/16, EU:C:2018:393, apartado 60).

**72.** En cambio, la extinción de un contrato fijo por una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, a iniciativa del empresario, tiene lugar al producirse circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que suponen un cambio radical en el desarrollo normal de la relación laboral (sentencia de 5 de junio de 2018, Rodrigo, C-677/16, EU:C:2018:393, apartado 61). Como se deduce de las explicaciones del Gobierno español, recordadas en el apartado 69 de la presente sentencia, el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores requiere que se abone a dicho trabajador despedido una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio precisamente a fin de compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo por una causa de esta índole y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar, en la fecha en que se produce la ruptura, en lo que respecta a la estabilidad de dicha relación.

**73.** En este último supuesto, el Derecho español no opera ninguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos comparables, ya que el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores establece el abono de una indemnización legal equivalente a veinte días de salario por año de servicio en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo.

**74.** En estas circunstancias, cabe considerar que el objeto específico de la indemnización por despido establecida en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores, al igual que el contexto particular en el que se abona dicha indemnización, constituyen una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida.

**75.** Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

### ***Sobre la segunda cuestión prejudicial***

#### *Sobre la admisibilidad*

**76.** El Gobierno español sostiene que la segunda cuestión prejudicial no es relevante para la resolución del litigio principal. En efecto, la cláusula 5 del Acuerdo Marco se refiere única y exclusivamente a los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos o de relaciones laborales de duración determinada y a las infracciones de la normativa. Pues bien, en el presente litigio no existe, a su juicio, ni fraude ni abuso en el recurso a la contratación de duración determinada. Además, observa que el litigio principal solo se refiere a un único contrato de trabajo de duración determinada.

**77.** A este respecto, debe recordarse que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, las cuestiones sobre la interpretación del Derecho de la Unión planteadas por el juez nacional en el marco fáctico y normativo definido bajo su responsabilidad y cuya exactitud no corresponde verificar al Tribunal de Justicia disfrutan de una presunción de pertinencia. La negativa del Tribunal de Justicia a pronunciarse sobre una petición de decisión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional solo es posible cuando resulte evidente que la interpretación del Derecho de la Unión solicitada no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o, también, cuando el Tribunal de Justicia no disponga de los datos de hecho y de Derecho necesarios para responder de un modo

útil a las cuestiones planteadas (sentencia de 27 de junio de 2018, Altiner y Ravn, C-230/17, EU:C:2018:497, apartado 22).

**78.** En el presente asunto, de los autos en poder del Tribunal de Justicia resulta que la Sra. Manuela prestó servicios desde febrero de 2003 como secretaria en diversas subdirecciones del Ministerio de Defensa al amparo de varios contratos de interinidad.

**79.** A este respecto, se desprende de la cláusula 5, apartado 2, letra a), del Acuerdo Marco que corresponde a los Estados miembros determinar en qué condiciones los contratos o relaciones laborales de duración determinada se considerarán «sucesivos».

**80.** Ahora bien, la interpretación de disposiciones nacionales es competencia exclusiva de los órganos jurisdiccionales nacionales (véase, en este sentido, la sentencia de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, apartado 32).

**81.** En estas circunstancias, no es evidente que la interpretación de la cláusula 5 del Acuerdo Marco solicitada por el tribunal remitente en el ámbito de su segunda cuestión no tenga relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal o que la citada cuestión se refiera a un problema de naturaleza hipotética.

**82.** En consecuencia, la segunda cuestión prejudicial es admisible.

#### *Sobre el fondo*

**83.** Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que una medida como la controvertida en el litigio principal, que establece el abono obligatorio de una indemnización a los trabajadores con ciertos contratos de trabajo de duración determinada al vencimiento del plazo para que dichos contratos se celebraron, constituye una medida destinada a prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o de relaciones laborales de duración determinada o una medida legal equivalente, en el sentido de dicha disposición.

**84.** A este respecto, cabe recordar que la cláusula 5 del Acuerdo Marco, que tiene por objeto alcanzar uno de los objetivos perseguidos por este, en concreto establecer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, impone a los Estados miembros en su apartado 1 la adopción efectiva y vinculante de al menos una de las medidas que enumera, cuando su Derecho interno no contenga medidas legales equivalentes. Las tres medidas enumeradas en el apartado 1, letras a) a c), de dicha cláusula 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 14 de septiembre de 2016, Arturo, C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680, apartado 35 y jurisprudencia citada).

**85.** Los Estados miembros disponen a este respecto de un margen de apreciación, ya que tienen la opción de recurrir, a tal fin, a una o varias de las medidas enunciadas en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), o incluso a medidas legales existentes equivalentes, y ello teniendo en cuenta las necesidades de los distintos sectores o categorías de trabajadores (sentencia de 7 de marzo de 2018, Federico, C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 27 y jurisprudencia citada).

**86.** De ese modo, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco asigna a los Estados miembros un objetivo general, consistente en la prevención de tales abusos, dejándoles sin embargo la elección de los medios para alcanzarlo, mientras no ponga en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo Marco (sentencia de 7 de marzo de 2018, Federico, C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 28 y jurisprudencia citada).

**87.** 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 14 de septiembre de 2016, Arturo, C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680, apartado 36 y jurisprudencia citada).

**88.** Cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo 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 14 de septiembre de 2016, Arturo, C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680, apartado 38 y jurisprudencia citada).

**89.** 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 14 de septiembre de 2016, Arturo, C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680, apartado 42 y jurisprudencia citada).

**90.** Por tanto, incumbe al órgano jurisdiccional remitente apreciar en qué medida los requisitos de aplicación y la ejecución efectiva de las disposiciones pertinentes del Derecho interno hacen que estas constituyan una medida apropiada para prevenir y, en su caso, sancionar el uso abusivo de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (sentencia de 14 de septiembre de 2016, Arturo, C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680, apartado 43 y jurisprudencia citada).

**91.** El Tribunal de Justicia, al pronunciarse en un procedimiento prejudicial, puede aportar, en su caso, precisiones destinadas a orientar a dicho órgano jurisdiccional en su apreciación (sentencia de 14 de septiembre de 2016, Arturo, C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680, apartado 44 y jurisprudencia citada).

**92.** A este respecto, procede señalar que una medida como la controvertida en el litigio principal, que establece el abono obligatorio de una indemnización a los trabajadores con ciertos contratos de trabajo de duración determinada al vencimiento del término por el cual dichos contratos fueron celebrados, no forma parte, a primera vista, de una de las categorías de medidas destinadas a evitar los abusos y a las que se refiere la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo Marco.

**93.** Una medida nacional de este tipo no parece constituir una «medida legal equivalente para prevenir los abusos», en el sentido de dicha disposición.

**94.** El abono de una indemnización por extinción de contrato, como la contemplada en el artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores, no permite alcanzar el objetivo perseguido por la cláusula 5 del Acuerdo marco, consistente en prevenir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada. En efecto, tal abono parece ser independiente de cualquier consideración relativa al carácter lícito o abusivo de la utilización de contratos de duración determinada.

**95.** En consecuencia, esa medida no resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión y, por consiguiente, no parece constituir, por sí sola, una medida suficientemente efectiva y disuasoria para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco, conforme a la jurisprudencia recordada en el apartado 87 de la presente sentencia.

**96.** Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la segunda cuestión prejudicial que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que incumbe al tribunal nacional apreciar, conforme a todas las normas del Derecho nacional aplicables, si una medida como la controvertida en el litigio principal, que establece el abono obligatorio de una indemnización a los trabajadores con ciertos contratos de trabajo de duración determinada al vencer el término por el que dichos contratos se celebraron, constituye una medida apropiada

para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o de relaciones laborales de duración determinada o una medida legal equivalente, en el sentido de dicha disposición.

### ***Sobre la tercera cuestión prejudicial***

**97.** Mediante su tercera cuestión prejudicial, que se plantea en caso de respuesta afirmativa a la segunda, el tribunal remitente desea saber, en esencia, si la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, según la cual el vencimiento del término por el que se celebraron contratos de trabajo de duración determinada que pertenecen a ciertas categorías da lugar al abono de una indemnización a los trabajadores empleados mediante estos contratos, mientras que el vencimiento del término por el que se celebraron contratos de trabajo de duración determinada pertenecientes a otras categorías no implica el abono de indemnización alguna a los trabajadores empleados mediante estos últimos contratos.

**98.** A este respecto, procede recordar que en principio la cláusula 5 del Acuerdo Marco no se opone a que la apreciación de la existencia de utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada corra suertes diferentes en función del sector o categoría en que esté incluido el personal afectado, siempre que el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate cuente con otra medida efectiva para sancionar los abusos en dicho sector o categoría de personal (sentencia de 14 de septiembre de 2016, Arturo, C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680, apartado 48 y jurisprudencia citada).

**99.** Pues bien, estas consideraciones son plenamente extrapolables a una situación como la controvertida en el litigio principal, en la que el vencimiento del término por el que se celebraron los contratos de trabajo de duración determinada que pertenecen a ciertas categorías da lugar al abono de una indemnización a los trabajadores con estos contratos, mientras que el vencimiento del término por el que se celebraron los contratos de trabajo de duración determinada pertenecientes a otras categorías no implica la concesión de indemnización alguna.

**100.** En consecuencia, aun cuando el tribunal remitente constatará que el abono de la indemnización contemplada en el artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores constituye una medida destinada a evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o de relaciones laborales de duración determinada o una medida legal equivalente, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, el hecho de que la concesión de esta indemnización se reserve a los casos de finalización de los contratos de trabajo de duración determinada distintos de los contratos de interinidad solo puede menoscabar el objetivo y el efecto útil del Acuerdo Marco si no existe, en Derecho español, ninguna otra medida efectiva para evitar y sancionar los abusos respecto de los trabajadores con contratos de interinidad, extremo que corresponde verificar al tribunal remitente.

**101.** Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la tercera cuestión prejudicial que, en el supuesto de que el tribunal nacional declare que una medida como la controvertida en el litigio principal, que establece el abono obligatorio de una indemnización a los trabajadores con ciertos contratos de trabajo de duración determinada al vencimiento del término por el que se celebraron, constituye una medida adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos resultantes de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o una medida legal equivalente, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, esta disposición debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, según la cual el vencimiento del término por el que se celebraron los contratos de trabajo de duración determinada que pertenezcan a ciertas categorías da lugar al abono de esta indemnización, mientras que el vencimiento del término por el que se celebraron los contratos de trabajo de duración determinada perteneciente al resto de categorías no implica el abono a los trabajadores con dichos contratos de indemnización alguna, a menos que no exista ninguna otra medida eficaz en el ordenamiento jurídico nacional para prevenir y sancionar los

abusos respecto de estos últimos trabajadores, extremo que incumbe comprobar al tribunal nacional.

### **Costas**

**102.** Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados 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,

## **FALLO**

el Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:

**1) La cláusula 4, apartado 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, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.**

**2) La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que incumbe al tribunal nacional apreciar, conforme a todas las normas del Derecho nacional aplicables, si una medida como la controvertida en el litigio principal, que establece el abono obligatorio de una indemnización a los trabajadores con ciertos contratos de trabajo de duración determinada al vencer el término por el que dichos contratos se celebraron, constituye una medida apropiada para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o de relaciones laborales de duración determinada o una medida legal equivalente, en el sentido de dicha disposición.**

**3) En el supuesto de que el tribunal nacional declare que una medida, como la controvertida en el litigio principal, que establece el abono obligatorio de una indemnización a los trabajadores con ciertos contratos de trabajo de duración determinada al vencimiento del término por el que se celebraron, constituye una medida adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos resultantes de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o una medida legal equivalente, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, esta disposición debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, según la cual el vencimiento del término por el que se celebraron los contratos de trabajo de duración determinada que pertenezcan a ciertas categorías da lugar al abono de esta indemnización, mientras que el vencimiento del término por el que se celebraron los contratos de trabajo de duración determinada perteneciente al resto de categorías no implica el abono a los trabajadores con dichos contratos de indemnización alguna, a menos que no exista ninguna otra medida eficaz en el ordenamiento jurídico nacional para prevenir y sancionar los abusos respecto de estos últimos trabajadores, extremo que incumbe comprobar al tribunal nacional.**

(\*). Lengua de procedimiento: español.