SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)

de 23 de abril de 2009*

En los asuntos acumulados C-378/07 a C-380/07,

que tienen por objeto varias peticiones de decisión prejudicial con arreglo al artículo 234 CE, presentadas por el Monomeles Protodikeio Rethymnis (Grecia), mediante resoluciones de 19, 20 y 23 de julio de 2007, recibidas en el Tribunal de Justicia el 8 de agosto de 2007, en los procedimientos entre

Kiriaki Angelidaki (asunto C-378/07),

Anastasia Aivali,

Aggeliki Vavouraki,

Chrysi Kaparou,

Manina Lioni,

* Lengua de procedimiento: griego.

Evaggelina Makrygiannaki,

Eleonora Nisanaki,

Christiana Panagioto,

Anna Pitsidianaki,

Maria Chalkiadaki,

Chrysi Chalkiadaki

y

Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis,

y

Charikleia Giannoudi (asunto C-379/07),

Georgios Karabousanos (asunto C-380/07),

Sofoklis Michopoulos

y

Dimos Geropotamou,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. A. Rosas, Presidente de Sala, y los Sres. A. Ó Caoimh, (Ponente), J. N. Cunha Rodrigues y U. Lõhmus y la Sra. P. Lindh, Jueces;

Abogado General: Sra. J. Kokott;
Secretaria: Sra. L. Hewlett, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 8 de octubre de 2008;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de la Sra. Angelidaki y otros, por los Sres. I. Koutsourakis, F. Dermitzaki y K. Tokatlidis, dikigoroi;

— en nombre del Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, por la Sra. M. Drymakis, dikigoros;

— en nombre de la Sra. Giannoudi, por los Sres. I. Zouridis, F. Dermitzaki y K. Tokatlidis, dikigoroi;

— en nombre de los Sres. Karabousanos y Michopoulos, por los Sres. I. Zouridis y M.-M. Tsipra, dikigoroi;

— en nombre del Dimos Geropotamou, por la Sra. N. Michelakis, dikigoros;

— en nombre del Gobierno helénico, por las Sras. K. Samoni, E. Mamouna y M. Michelogiannaki, en calidad de agentes;

— en nombre del Gobierno italiano, por el Sr. I.M. Braguglia, en calidad de agente, asistido por el Sr. P. Gentili, avvocato dello Stato;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por la Sra. M. Patakia y el Sr. M. van Beek, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 4 de diciembre de 2008;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Las peticiones de decisión prejudicial se refieren a la interpretación de las cláusulas 5, apartados 1 y 2, y 8, apartado 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 anexo a 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 L 175, p. 43).

2 Dichas peticiones se presentaron en el marco de los litigios entre la Sra. Angelidaki y otros trece empleados y sus empleadores respectivos, el Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis (administración de la Prefectura de Rethymnon) y el Organismos Topikis Autodioikisis Rethymnis denominado «Dimos Geropotamou» (ayuntamiento de Geropotamos), respeto a la calificación de los contratos de trabajo que les vinculaban a éste y a la no renovación de dichos contratos.

Marco jurídico

Normativa comunitaria

3 La Directiva 1999/70 se basa en el artículo 139 CE, apartado 2, y tiene por objeto, según su artículo 1, «aplicar el Acuerdo marco […] que figura en el anexo, celebrado […] entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES)».

4 Se desprende de los considerandos tercero, sexto, séptimo, décimo tercero, décimo cuarto, décimo quinto y décimo séptimo de dicha Directiva, así como de los tres primeros párrafos del Preámbulo del Acuerdo marco y de los puntos 3, 5 a 8 y 10, de las Consideraciones generales de dicho Acuerdo marco que:

— la realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en la Comunidad Europea mediante la aproximación, por la vía del progreso, de dichas condiciones, en particular en lo que respecta a las formas de trabajo distintas del trabajo por tiempo indefinido, con el fin de alcanzar un mejor equilibrio entre flexibilidad del tiempo de trabajo y seguridad de los trabajadores;

— los Estados miembros no pueden alcanzar con la suficiente rapidez tales objetivos, por lo que se ha estimado oportuno recurrir a una medida comunitaria jurídicamente vinculante, elaborada en estrecha colaboración con los interlocutores sociales representativos;

— las partes del Acuerdo marco reconocen, por una parte, que los contratos por tiempo indefinido son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores, ya que contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento, pero también reconocen, por

otra parte, que los contratos de trabajo de duración determinada responden, en ciertas circunstancias, a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores;

— el Acuerdo marco establece los principios generales y los requisitos mínimos relativos al trabajo de duración determinada, en particular creando un marco general destinado a garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación, y a evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivas relaciones laborales de duración determinada, al tiempo que remite a los Estados miembros y a los interlocutores sociales la determinación detallada de las modalidades de aplicación de dichos principios y requisitos, con objeto de tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas;

— el Consejo de la Unión Europea ha considerado, pues, que el acto adecuado para la aplicación de dicho Acuerdo marco es una Directiva, que obliga a los Estados miembros en cuanto al resultado que debe conseguirse, dejándoles, sin embargo, la elección de la forma y de los medios;

— más concretamente, en lo que respecta a los términos empleados en el Acuerdo marco pero no definidos en el mismo de manera específica, la Directiva 1999/70 permite que sean los Estados miembros quienes definan dichos términos en conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, a condición de respetar el contenido del Acuerdo marco; y

— según las partes signatarias del Acuerdo marco, la utilización de contratos de trabajo de duración determinada basados en razones objetivas constituye una forma de evitar abusos perjudiciales para los trabajadores.

5 A tenor de lo dispuesto en la cláusula 1 del Acuerdo marco, el objeto de dicho Acuerdo es:

«a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;

b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.»

6 La cláusula 2 del Acuerdo marco dispone:

«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.»

7 La cláusula 3 del Acuerdo marco está redactada así:

«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 por tiempo indefinido comparable": un trabajador con un contrato o relación laboral por tiempo 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. En caso de que no exista ningún trabajador fijo comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales.»

8 La cláusula 4 del Acuerdo marco dispone:

«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.

2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de *pro rata temporis.*

[…]»

9 La cláusula 5 del Acuerdo marco afirma lo siguiente:

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

a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;

b) la duración máxima total de los sucesivos contratos 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.»

10 La cláusula 8 del Acuerdo marco dispone:

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

[…]

3. La aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo no podrá constituir una justificación válida para la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito cubierto por el presente Acuerdo.

[…]

5. La prevención y la resolución de los litigios y quejas que origine la aplicación del presente Acuerdo se resolverán de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

[…]»

11 El artículo 2, párrafos primero y segundo, de la Directiva 1999/70 es del siguiente tenor:

«Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a lo más tardar el 10 de julio de 2001 o se asegurarán de que, como máximo en dicha fecha, los interlocutores sociales hayan establecido las disposiciones necesarias mediante acuerdo, adoptando los Estados miembros todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por la presente Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

Los Estados miembros, si fuera necesario para tener en cuenta dificultades particulares o la aplicación mediante convenio colectivo, y tras consultar con los interlocutores

sociales, podrán disponer como máximo de un año suplementario. Informarán inmediatamente a la Comisión de tales circunstancias.»

12 El artículo 3 de dicha Directiva dispone lo siguiente:

«La presente Directiva entrará en vigor el día de su publicación en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas.*»

Normativa nacional

Normativa destinada a adaptar el Derecho interno a la Directiva 1999/70

13 El Gobierno helénico informó a la Comisión de su intención de ejercitar la facultad establecida en el artículo 2, párrafo segundo, de la Directiva 1999/70, a fin de disponer de un plazo suplementario para la adopción de las medidas de aplicación de dicha Directiva. Debido a esta prórroga, el plazo no expiró hasta el 10 de julio de 2002.

14 La primera medida de adaptación del ordenamiento jurídico helénico a la Directiva 1999/70, es decir, el Decreto Presidencial 81/2003, por el que se establece el régimen de los trabajadores con contratos de trabajo de duración determinada (FEK A' 77/ 2.4.2003), entró en vigor el 2 de abril de 2003. En virtud del artículo 2, apartado 1, de dicho Decreto Presidencial, éste se aplica a los trabajadores con un contrato o una relación laboral de duración determinada.

15 Este Decreto fue posteriormente modificado por el Decreto Presidencial 180/2004 (FEK A' 160/23.8.2004), que entró en vigor el 23 de agosto de 2004. El artículo 2, apartado 1, del Decreto Presidencial 81/2003 fue sustituido por el texto siguiente:

«El presente Decreto Presidencial se aplicará a los trabajadores por cuenta ajena del sector privado con un contrato o una relación laboral de duración determinada.»

16 La segunda medida de adaptación del ordenamiento jurídico helénico a la Directiva 1999/70 entró en vigor el 19 de julio de 2004.En efecto, el Decreto Presidencial 164/2004, por el que se establecen disposiciones relativas a los trabajadores con contratos de duración determinada en el sector público (FEK A' 134/19.7.2004), adaptó a la Directiva 1999/70 la legislación helénica aplicable al personal del Estado y del sector público en sentido amplio.

17 El artículo 2, apartado 1, de dicho Decreto Presidencial es del siguiente tenor:

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

18 El artículo 5 del Decreto Presidencial 164/2004 está redactado en los siguientes términos:

«Contratos sucesivos

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

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

[…]

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

19 El artículo 6 de dicho Decreto establece:

«Duración máxima

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

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

20 El artículo 7 del Decreto Presidencial 164/2004 dispone:

«Sanciones del incumplimiento

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

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

3. El infractor de las disposiciones de los artículos 5 y 6 del presente Decreto será castigado con la pena de reclusión […]. Si la infracción es culposa, el responsable será castigado con la pena de reclusión de hasta un año. La misma infracción constituye paralelamente una falta de disciplina grave.»

21 El artículo 11 del Decreto Presidencial 164/2004 contiene las siguientes disposiciones transitorias:

«1. Los contratos sucesivos, en el sentido del artículo 5, apartado 1, de este Decreto, celebrados antes de la fecha de entrada en vigor del Decreto y aún vigentes en esa fecha pasarán a ser a partir de ese momento contratos de trabajo por tiempo indefinido si concurren los siguientes requisitos acumulativos:

a) La duración total de los contratos sucesivos debe haber sido de, al menos, veinticuatro meses hasta la entrada en vigor del Decreto, independientemente del número de renovaciones del contrato, o deben haberse producido, al menos, tres renovaciones tras el contrato inicial en el sentido del artículo 5, apartado 1, de este Decreto, con un período total de empleo de dieciocho meses como mínimo dentro de un período de veinticuatro meses, contados a partir del contrato inicial.

b) El período total de empleo mencionado en la letra a) debe haber sido desempeñado efectivamente para la misma entidad, en una actividad idéntica o similar y bajo condiciones laborales idénticas o similares a las del contrato inicial […].

c) El contrato debe tener por objeto actividades que guarden una relación directa e inmediata con una necesidad permanente y duradera de la entidad de que se trate, determinada por el interés público cuya atención haya sido encomendada a dicha entidad.

d) El período total de empleo en el sentido de las letras anteriores debe haberse realizado en jornada completa o a tiempo parcial y en funciones idénticas o similares a las mencionadas en el contrato inicial. […]

2. Para demostrar que concurren los requisitos del apartado anterior, el trabajador presentará a la institución correspondiente, dentro del plazo perentorio de dos meses a contar desde la entrada en vigor del presente Decreto, una solicitud que contenga los datos que demuestren que concurren los mencionados requisitos. Será competente para adoptar un dictamen motivado, caso por caso, sobre si concurren los requisitos expuestos en el apartado anterior el Consejo de Servicio correspondiente o el órgano equivalente o, a falta de éstos, el consejo de administración o el órgano administrativo de la persona jurídica de que se trate o el órgano equivalente con arreglo a la normativa vigente. En lo que respecta a las empresas municipales, el órgano competente será, en cualquier caso, el Consejo municipal de la correspondiente entidad local, a propuesta del consejo de administración o del órgano administrativo de la empresa. El órgano competente examinará además si los contratos de obra o los otros contratos y relaciones encubren una relación laboral por cuenta ajena. El mencionado dictamen del órgano competente con arreglo a las anteriores disposiciones se producirá, como máximo, en el plazo de cinco meses desde la entrada en vigor del presente Decreto.

3. Los dictámenes de los órganos competentes, en el sentido del anterior apartado 2, positivos o negativos, serán comunicados inmediatamente al Anotato Symvoulio Epilogis Prosopikou (Consejo Superior de Selección de Personal; en lo sucesivo, «ASEP»), que decide sobre dichos dictámenes en el plazo de tres meses a contar desde su comunicación.

4. El presente artículo se aplicará a los trabajadores del sector público […] así como de las empresas municipales o comunales […].

5. Lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo también se aplica a los contratos que hubieran expirado en los tres meses anteriores a la entrada en vigor de este Decreto; tales contratos serán considerados contratos sucesivos vigentes hasta la entrada en vigor de este Decreto. El requisito mencionado en el apartado 1, letra a), de este artículo debe cumplirse en el momento de expirar el contrato.

[…]»

Otras disposiciones pertinentes en materia de contratos de trabajo de duración determinada

— Disposiciones constitucionales

22 El artículo 103 de la Constitución de la República Helénica establece lo siguiente:

«[…]

2. Nadie podrá ser nombrado funcionario en un puesto de plantilla no establecido por Ley. Excepcionalmente, una Ley especial podrá determinar que se atiendan necesidades imprevistas y urgentes con personal contratado por tiempo determinado en régimen de Derecho privado.

[…]

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

23 El artículo 103, apartado 8, de la Constitución griega entró en vigor el 7 de abril de 2001, es decir, después de la entrada en vigor de la Directiva 1999/70, pero antes de la expiración tanto del plazo normal de adaptación a esta Directiva, es decir, el 10 de julio de 2001, como del plazo suplementario previsto en el artículo 2, segundo párrafo, de dicha Directiva, es decir, el 10 de julio de 2002.

— Disposiciones legislativas

24 El artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, relativa a la rescisión obligatoria del contrato de trabajo de los empleados del sector público (FEK B' 11/18.3.1920), dispone:

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

25 Como indica a resolución de remisión, del artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, tal como lo interpreta la jurisprudencia, se desprende que un contrato de duración determinada ha de considerarse contrato indefinido si no existe una razón objetiva que justifique la duración determinada, como sucede cuando tal contrato está destinado a atender necesidades permanentes y duraderas del empresario. Esta disposición no sólo se aplica cuando se han celebrado varios contratos sucesivos de duración determinada, sino también cuando se trata de un primer o único contrato de trabajo de duración determinada.

26 Por otra parte, de la información de que dispone el Tribunal de Justicia se desprende que, mediante su sentencia 18/2006, el Areios Pagos (Tribunal de Casación) declaró que el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920 es una «medida legal equivalente» en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, dado que permite transformar retroactivamente en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada celebrados en los sectores público o privado y ello a pesar de la prohibición, impuesta en el artículo 103, de la Constitución griega, de transformar por vía legislativa un contrato de trabajo de duración determinada en un contrato indefinido, puesto que esta prohibición no impide reconocer la naturaleza real de un contrato. Sin embargo, mediante sus sentencias 19/2007 y 20/2007, dictadas el 11 de junio de 2007, el Areios Pagos declaró que, habida cuenta de dicho artículo 103, no es posible transformar los contratos de duración determinada en el sector público en contratos por tiempo indefinido, aun cuando las necesidades a las que haya que hacer frente sean permanentes y duraderas.

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

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

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

28 El artículo 6, apartado 1, de la Ley 2527/1997 establece que la celebración de contratos de obra por parte de servicios y personas jurídicas del sector público requiere la adopción previa de una decisión ministerial que debe indicar, en particular, que la obra no forma parte de las funciones habituales de los empleados de la entidad correspondiente y que no puede ser realizada por los empleados de esta entidad. Según esta disposición, todo contrato de obra cuyo objeto sea atender necesidades permanentes y duraderas del empleador es nulo de pleno derecho.

29 El artículo 1 de la Ley 3250/2004 (FEK A' 124/7.7.2004) dispone lo siguiente:

«1. El Estado, los entes territoriales de primer y segundo nivel y las personas jurídicas de Derecho público podrán emplear personal mediante un contrato de trabajo de Derecho privado de duración determinada y a tiempo parcial para atender necesidades adicionales relacionadas con la prestación de servicios de carácter social a los ciudadanos.

2. El objeto de dichas contrataciones será exclusivamente hacer frente a necesidades de servicios adicionales prestados a los ciudadanos y no afectarán en modo alguno a la plantilla de los servicios de los entes a los que se refiere el apartado anterior.

[…]»

30 El artículo 2 de esta misma Ley dispone:

«1. La contratación se llevará a cabo mediante contrato de trabajo de Derecho privado de duración determinada y a tiempo parcial, con personas procedentes de varios grupos sociales y seguirá los criterios de selección establecidos en el artículo 4.

2. Dicho contrato no podrá tener una duración superior a dieciocho meses. Podrá celebrarse un nuevo contrato de trabajo con el mismo trabajador una vez transcurridos al menos cuatro meses desde el término del contrato precedente. El horario de trabajo de cada persona contratada no podrá superar las veinte horas semanales».

31 A tenor del artículo 3, apartado 1, de dicha Ley:

«Se considerarán servicios de carácter social los que se refieren, principalmente, al cuidado y asistencia sociales a domicilio, a la protección de los edificios escolares, a la seguridad vial de los escolares, a la integración social de los inmigrantes, a las exigencias extraordinarias de protección civil, a las manifestaciones culturales, a la satisfacción de necesidades medioambientales específicas, a la información y puesta al día de los ciudadanos y a los programas sociales financiados por la Unión Europea.»

Litigios principales y cuestiones prejudiciales

Asunto C-378/07

32 De la resolución de remisión en este asunto se desprende que, en 2005 cada una de las demandantes en el procedimiento principal celebraron con el Organismos Normarchiaki Aftodioikisi Rethymnis, una entidad territorial que, conforme al Derecho griego, forma parte del sector público, sendos contratos de trabajo de Derecho privado por un período de dieciocho meses, que fueron calificados de contratos «de duración determinada y a tiempo parcial» en el sentido de la Ley 3250/2004. Ninguno de estos contratos fue prorrogado o renovado al concluir su vigencia.

33 El 3 de noviembre de 2006 las demandantes del procedimiento principal, al considerar que la actividad ejercida en el marco de estos contratos cubría necesidades permanentes y duraderas de su empleador, sometieron el asunto al Monomeles Protodikeio Rethymnis (juzgado de primera instancia de Rethymnon) con objeto de que se calificaran dichos contratos de contratos de trabajo por tiempo indefinido y se obligara a la entidad territorial demandada en el procedimiento principal a que las empleara en virtud de tales contratos.

34 A este respecto, dichas demandantes invocan el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, que, en su opinión, interpretado de manera conforme con la Directiva 1999/70, constituye una «medida legal equivalente» en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo marco, tal como declaró el Areios Pagos en su sentencia 18/2006. Añaden que el artículo 103, apartado 8, de la Constitución de la República Helénica no se opone a esta calificación en la medida en que la prohibición, que rige en el sector público, de transformar relaciones laborales de duración determinada en contratos por tiempo indefinido únicamente se aplica a los contratos destinados a cubrir efectivamente necesidades imprevistas, transitorias o urgentes del empleador.

35 Por tanto, en su resolución de remisión, el órgano jurisdiccional nacional se pregunta esencialmente si, al excluir de la protección contra los abusos, prevista por el Decreto Presidencial 164/2004, a las personas que hayan celebrado un único contrato de trabajo de duración determinada, el legislador helénico ha adaptado correctamente la normativa interna a la Directiva 1999/70, en la medida en que esta exclusión podría constituir una reducción del nivel general de protección de los trabajadores de duración

determinada, en infracción de la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco, tal como estaba definido por una «medida legal equivalente» en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo, ya que el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920 se aplica tanto a los primeros o únicos contratos como a los contratos sucesivos.

36 Por otra parte, aun suponiendo que esta última disposición pudiera aplicarse al procedimiento principal, dicho órgano jurisdiccional entiende que también se plantea la cuestión de si, por una parte, el Derecho nacional puede aplicarse de forma que se considere que la celebración de un contrato de trabajo de duración determinada se basa en una razón objetiva cuando se lleva a cabo en virtud de una ley específica para atender necesidades especiales, adicionales, sociales, urgentes y provisionales cuando, en realidad, dichas necesidades sean «permanentes y duraderas». Por otra parte, se pregunta si una norma constitucional que, en el sector público, prohíbe de manera absoluta transformar los contratos de trabajo de duración determinada en contratos de trabajo por tiempo indefinido puede restringir la facultad de interpretación del juez nacional a este respecto.

37 En estas circunstancias, el Monomeles Protodikeio Rethymnis decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Deben interpretarse las cláusulas 5 y 8, apartados 1 y 3, del Acuerdo marco […], que forma parte integrante de la Directiva 1999/70, en el sentido de que (para la aplicación de dicho Acuerdo marco) el Derecho comunitario no permite al Estado miembro adoptar medidas:

a) cuando en el ordenamiento jurídico nacional ya existían antes de la entrada en vigor de dicha Directiva medidas legales equivalentes, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, y

b) cuando con las medidas adoptadas en ejecución del Acuerdo marco se reduce el nivel general de protección de los trabajadores con trabajo de duración determinada en el ordenamiento jurídico nacional?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿la reducción de la protección prevista para los trabajadores con trabajo de duración determinada en casos en que no haya contratos de trabajo de duración determinada múltiples y sucesivos, sino un único contrato, que, no obstante, tiene realmente por objeto la prestación de servicios por el trabajador para atender necesidades que no tiene carácter transitorio, extraordinario o urgente, sino que son "permanentes y duraderas", está vinculada a la aplicación de dicho Acuerdo marco y de la mencionada Directiva? En consecuencia, ¿esa reducción de la protección está prohibida o permitida desde el punto de vista del Derecho comunitario?

3) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, cuando en el ordenamiento jurídico nacional existieran antes de la entrada en vigor de la Directiva 1999/70 […] medidas legales equivalentes, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, como el artículo 8, apartado 3, de la Ley nº 2112/1920 pertinente en el litigio principal, ¿constituye una reducción no permitida del nivel general de protección de los trabajadores con trabajo de duración determinada en el ordenamiento jurídico nacional, en el sentido de la cláusula 8, apartados 1 y 3, del Acuerdo marco, la adopción de una medida normativa, como el artículo 11 del Decreto Presidencial nº 164/2004 pertinente en el litigio principal, para la aplicación del Acuerdo marco:

a) cuando, en el ámbito de aplicación de dicha medida normativa, cuyo objetivo es la aplicación del Acuerdo marco, están comprendidos única y exclusivamente los casos de contratos o relaciones laborales de duración determinada múltiples y sucesivos y no están incluidos los casos de personas contratadas que han celebrado un único contrato de trabajo de duración determinada para que el trabajador atienda necesidades "permanentes y duraderas" del empresario (y no contratos múltiples y sucesivos), mientras que la medida legal equivalente anterior comprendía todos los casos de contratos de trabajo de duración determinada, incluidos los casos en los que el trabajador hubiera celebrado un único contrato de trabajo de duración determinada, que en realidad tuviera por objeto la prestación de servicios por parte del trabajador para atender necesidades que no fueran transitorias, extraordinarias o urgentes, sino "permanentes y duraderas"?

b) ¿Y cuando la medida legal en cuestión, cuyo objetivo es la aplicación del Acuerdo marco, establece como consecuencia jurídica para la protección de los trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada y la prevención de los abusos en el sentido del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada la calificación de los contratos de trabajo de duración determinada como contratos por tiempo indefinido que despliegan sus efectos en el futuro *(ex nunc),* mientras que las medidas legales equivalentes anteriores disponían que la calificación de los contratos de trabajo de duración determinada como contratos por tiempo indefinido surtiera efecto desde el momento de su celebración inicial *(ex tunc)?*

4) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, cuando en el ordenamiento jurídico nacional existieran con anterioridad a la entrada en vigor de la Directiva 1999/70 […] medidas legales equivalentes, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, como el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, pertinente en el litigio principal, ¿constituye una reducción no permitida del nivel general de protección de los trabajadores con trabajo de duración determinada en el ordenamiento jurídico nacional, en el sentido de la cláusula 8, apartados 1 y 3, del Acuerdo marco, la opción tomada por el legislador griego, que consiste –por un lado– en excluir del ámbito de protección del mencionado Decreto Presidencial 164/2004 los citados casos de abusos en los que el trabajador celebró un único contrato de trabajo de duración determinada, que en realidad tiene por objeto la prestación de servicios por el trabajador para atender necesidades que no son transitorias, extraordinarias o urgentes, sino "permanentes y duraderas" y –por otro– en no adoptar una medida análoga, específica para ese caso concreto, y eficaz, que atribuya efectos jurídicos a la protección de los trabajadores en este caso específico de abuso, además de la protección general, prevista de modo permanente por el Derecho común del trabajo del ordenamiento jurídico griego en todos los casos de prestación laboral con arreglo a un contrato nulo, al margen de que exista o no abuso en el sentido del Acuerdo marco, y que comprende la reivindicación del trabajador del pago de su retribución y de una indemnización por despido, con independencia de que éste haya trabajado con un contrato de trabajo válido o no, teniendo en cuenta que:

a) la obligación de pago de la retribución y de la indemnización por despido prevista en el Derecho nacional en todos los casos de relación laboral, no se dirige específicamente a prevenir los abusos en el sentido del Acuerdo marco y que,

b) la consecuencia jurídica de la aplicación de la medida legal equivalente anterior es el reconocimiento del (único) contrato de trabajo de duración determinada como contrato por tiempo indefinido?

5) En caso de respuesta afirmativa a las cuestiones anteriores, ¿debe el juez nacional, al interpretar su Derecho nacional con arreglo a la Directiva 1999/70 […], dejar de aplicar las disposiciones incompatibles con dicha Directiva contenidas en la medida legislativa que ha sido adoptada para la aplicación del Acuerdo marco, pero que sin embargo provoca una reducción del nivel general de protección de los trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada en el ordenamiento jurídico interno, como las disposiciones del Decreto Presidencial 164/2004, que tácita e indirectamente, pero de modo claro, excluyen la protección correspondiente en los casos de abusos en los que el trabajador celebró un único contrato de trabajo de duración determinada, que en realidad tiene por objeto la prestación de servicios por el trabajador para atender necesidades que no son transitorias, extraordinarias o urgentes, sino "permanentes y duraderas", y aplicar en su lugar las disposiciones contenidas en la medida legal equivalente nacional, anterior a la entrada en vigor de dicha Directiva, como el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920?

6) En caso de que el juez nacional considerase aplicable, en principio, en un asunto sobre el trabajo de duración determinada, una disposición (en el caso de autos, el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1902) que constituye una medida legal equivalente, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, en virtud de la cual el hecho de que se estime que un contrato de trabajo –aun uno solo– se celebró como contrato de duración determinada sin razón objetiva ligada a la naturaleza, al tipo y a las características de la actividad desarrollada, comporta el reconocimiento de que dicho contrato es un contrato de trabajo por tiempo indefinido:

a) ¿Es compatible con el Derecho comunitario una interpretación y aplicación del Derecho nacional por parte del juez nacional según la cual constituye una razón objetiva para la celebración de contratos de trabajo de duración determinada, en cualquier caso, el hecho de se haya utilizado como fundamento jurídico de su celebración una norma sobre el empleo mediante contratos de trabajo de duración determinada para atender necesidades sociales transitorias, periódicas, temporales, extraordinarias o adicionales (en el caso de autos las disposiciones de la Ley 3250/2004), aunque en realidad las necesidades atendidas sean "permanentes y duraderas"?

b) ¿Es compatible con el Derecho comunitario una interpretación y aplicación del Derecho nacional por parte del juez nacional según la cual una disposición que prohíbe la transformación de contratos de trabajo de duración determinada en el sector público en contratos de trabajo por tiempo indefinido debe interpretarse en el sentido de que, en el sector público, está prohibida terminantemente la transformación de un contrato o relación laboral de duración determinada en un contrato o relación por tiempo indefinido, aun en el caso de que éste se haya celebrado abusivamente como un contrato de duración determinada (en concreto, cuando las necesidades atendidas son, en realidad, permanentes y duraderas) y el juez nacional no tiene posibilidad, en un caso de este tipo, de declarar el verdadero carácter de la relación jurídica laboral controvertida y de calificarlo correctamente como contrato por tiempo indefinido? ¿O bien dicha prohibición debe circunscribirse solamente a los contratos de trabajo de duración determinada que se han celebrado efectivamente para atender necesidades transitorias, imprevistas, urgentes, extraordinarias, o similares, y no a los casos en que en realidad se celebraron para atender necesidades permanentes y duraderas?»

Asunto C-379/07

38 De los autos remitidos al Tribunal de Justicia se desprende que, en este asunto, la demandante en el procedimiento principal celebró con el Dimos Geropotamou, una entidad territorial que, conforme al Derecho griego, forma parte del sector público, tres contratos de duración determinada sucesivos que se calificaron de «contratos de obra» en el sentido del artículo 6 de la Ley 2527/1997. Dichos contratos estuvieron vigentes, respectivamente, del 1 de diciembre de 2003 al 30 de noviembre de 2004, del 1 de diciembre de 2004 al 30 de noviembre de 2005 y del 5 de diciembre de 2005 al 4 de diciembre de 2006.

39 El 10 de noviembre de 2006 esta demandante, al considerar que la actividad ejercida en el marco de estos contratos cubría, de hecho, necesidades permanentes y duraderas de su empleador, sometió el asunto al Monomeles Protodikeio Rethymnis con objeto de que se calificaran dichos contratos de contratos de trabajo por tiempo indefinido y se obligara al Dimos Geropotamou a emplearla en virtud de tales contratos.

40 Puesto que dicha demandante formuló las mismas alegaciones formuladas por las demandantes en el procedimiento principal en el asunto C-378/07 y que se exponen en el apartado 34 de esta sentencia, el tribunal remitente se pregunta, en su resolución de remisión, si el Decreto Presidencial 164/2004 también constituye una reducción del nivel general de protección de los trabajadores con contratos de duración determinada, como se define en el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, por los motivos siguientes:

— Por una parte, respecto al artículo 11 del Decreto Presidencial 164/2004, que permite, como disposición transitoria, la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido, su ámbito de aplicación *rationae temporis* se limita únicamente a determinados contratos vigentes o que hayan expirado, sus requisitos de aplicación acumulativos son más estrictos en cuanto a la duración del período que separa dos contratos y en cuanto a la duración total mínima de los contratos y, por último, dicha transformación no tiene efecto retroactivo, y

— por otra parte, respecto al artículo 7 del Decreto Presidencial 164/2004, que establece, como disposición permanente, el pago del salario y de una indemnización por despido, prevé sanciones idénticas a las establecidas por el Derecho común del trabajo en caso de no haberse producido abuso y no permite transformar los contratos de trabajo de duración determinada en contratos de trabajo por tiempo indefinido.

41 Además, aun suponiendo que el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920 pudiera aplicarse al procedimiento principal, dicho órgano jurisdiccional plantea las mismas cuestiones que se suscitan en el asunto C-378/07 y que se exponen en el apartado 36 de esta sentencia, relativas al concepto de «razón objetiva» y a la incidencia sobre la facultad del juez nacional de la prohibición absoluta, que rige en el sector público, de transformar los contratos de trabajo de duración determinada en contratos de trabajo por tiempo indefinido.

42 En estas circunstancias, el Monomeles Protodikeio Rethymnis decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Deben interpretarse las cláusulas 5 y 8, apartado 3, del Acuerdo marco, que forma parte integrante de la Directiva 1999/70, en el sentido de que (para la aplicación de dicho Acuerdo marco) el Derecho comunitario no permite al Estado miembro adoptar medidas:

a) cuando en el ordenamiento jurídico nacional ya existían antes de la entrada en vigor de la Directiva medidas legales equivalentes, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, y

b) cuando con las medidas adoptadas en ejecución del Acuerdo marco se reduce el nivel general de protección de los trabajadores con trabajo de duración determinada en el ordenamiento jurídico nacional?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, cuando en el ordenamiento jurídico nacional existieran antes de la entrada en vigor de la Directiva 1999/70 […] medidas legales equivalentes, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, como el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920 pertinente en el litigio principal, ¿constituye una reducción no permitida del nivel general de protección de los trabajadores con trabajo de duración determinada en el ordenamiento jurídico nacional, en el sentido de la cláusula 8, apartados 1 y 3, del Acuerdo marco, la adopción de una medida normativa, como el artículo 11 del Decreto Presidencial 164/2004, pertinente en el litigio principal, en aras de la aplicación del Acuerdo marco:

a) cuando dicha medida legal, cuyo objetivo es la aplicación del Acuerdo marco, se adopta una vez transcurrido el plazo para la adaptación del Derecho interno a la Directiva 1999/70 […], pero en su ámbito de aplicación temporal sólo están comprendidos los contratos y relaciones laborales de duración determinada que estaban vigentes en el momento de su entrada en vigor o que finalizaron dentro de un intervalo de tiempo determinado anterior a su entrada en vigor,

pero una vez transcurrido el plazo de adaptación del Derecho interno a dicha Directiva, mientras que el ámbito de aplicación temporal de las medidas legales equivalentes anteriores no está limitado y éstas comprenden todos los contratos de trabajo de duración determinada que fueron celebrados, estaban vigentes o finalizaron en la fecha de entrada en vigor de esta Directiva y de expiración del plazo para la adaptación del Derecho interno a dicha Directiva;

b) cuando en el ámbito de aplicación de esa medida legal, cuyo objetivo es la aplicación del Acuerdo marco, sólo están comprendidos contratos o relaciones laborales de duración determinada que, para ser considerados sucesivos a efectos de dicha medida legal deben reunir los siguientes requisitos acumulativos: 1) que entre ellos no transcurra un intervalo superior a tres meses y, además, 2) que tengan una duración total de al menos veinticuatro meses en el momento de la entrada en vigor de dicha medida, con independencia del número de prórrogas contractuales, o que sobre la base de dichos contratos haya un período de empleo total de al menos dieciocho meses dentro de un período total de veinticuatro meses computables a partir del contrato inicial en caso de que se hayan producido al menos tres prórrogas además del contrato inicial, mientras que las medidas legales equivalentes anteriores no imponen tales requisitos, incluyendo en cambio todos los contratos (sucesivos) de trabajo de duración determinada, sin que sea preciso un período mínimo de ocupación ni un número mínimo de prórrogas contractuales;

c) cuando la medida legal en cuestión, cuyo objetivo es la aplicación del Acuerdo marco, establece como consecuencia jurídica para la protección de los trabajadores con trabajo de duración determinada y para la prevención de los abusos en el sentido del Acuerdo marco sobre el contrato de duración determinada la calificación del contrato de trabajo de duración determinada como contrato por tiempo indefinido que despliega sus efectos en el futuro (*ex nunc*), mientras que las medidas legales equivalentes anteriores disponían que la calificación de los contratos de trabajo de duración determinada como contratos por tiempo indefinido surtiera efecto desde el momento de su celebración inicial *(ex tunc)?*

3) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, cuando en el ordenamiento jurídico nacional existieran con anterioridad a la entrada en vigor de la Directiva 1999/70 […] medidas legales equivalentes, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo, como el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, pertinente en el litigio principal, ¿constituye una reducción no permitida del nivel general de

protección de los trabajadores con trabajo de duración determinada en el ordenamiento jurídico nacional, en el sentido de la cláusula 8, apartados 1 y 3, del Acuerdo marco, la adopción de una medida legal, en aras de la aplicación del Acuerdo marco, como el artículo 7 del Decreto Presidencial 164/2004, pertinente en el litigio principal, cuando ésta establece como único medio de protección de los trabajadores con trabajo de duración determinada frente a los abusos la obligación del empresario de abonarles su retribución y la indemnización por despido en caso de empleo abusivo mediante contratos sucesivos de trabajo de duración determinada, teniendo en cuenta que:

a) la obligación de pago de la retribución y de la indemnización por despido está prevista en el Derecho nacional en todos los casos de relación laboral y no se dirige específicamente a prevenir los abusos en el sentido del Acuerdo marco y que

b) la consecuencia jurídica de la aplicación de la medida legal equivalente anterior es el reconocimiento de los contratos de trabajo sucesivos de duración determinada como contratos por tiempo indefinido?

4) En caso de respuesta afirmativa a las cuestiones anteriores, ¿debe el juez nacional, al interpretar su Derecho nacional con arreglo a la Directiva 1999/70 […], dejar de aplicar las disposiciones incompatibles con dicha Directiva contenidas en la medida legislativa que ha sido adoptada para la aplicación del Acuerdo marco, pero que sin embargo provoca una reducción del nivel general de protección de los trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada en el ordenamiento jurídico interno, como los artículos 7 y 11 del Decreto Presidencial 164/2004, y aplicar en su lugar las disposiciones contenidas en la medida legal equivalente nacional, anterior a la entrada en vigor de dicha Directiva, como el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920?

5) En caso de que el juez nacional considerase aplicable, en principio, en un asunto sobre el trabajo de duración determinada, una disposición (en el caso de autos, el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1902) que constituye una medida legal equivalente, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, en virtud

de la cual el hecho de que se estime que unos contratos de trabajo sucesivos se celebraron como contratos de duración determinada sin razón objetiva ligada a la naturaleza, al tipo y a las características de la actividad desarrollada, comporta el reconocimiento de que dicho contrato es un contrato de trabajo por tiempo indefinido:

a) ¿Es compatible con el Derecho comunitario una interpretación y aplicación del Derecho nacional por parte del juez nacional según la cual constituye una razón objetiva para la celebración de contratos de trabajo de duración determinada, en cualquier caso, el hecho de se haya utilizado como fundamento jurídico de su celebración una norma sobre el empleo mediante contratos de trabajo de duración determinada para atender necesidades transitorias, periódicas, temporales o extraordinarias, aunque en realidad las necesidades atendidas sean "permanentes y duraderas"?

b) ¿Es compatible con el Derecho comunitario una interpretación y aplicación del Derecho nacional por parte del juez nacional según la cual una disposición que prohíbe la transformación de contratos de trabajo de duración determinada en el sector público en contratos de trabajo por tiempo indefinido debe interpretarse en el sentido de que en el sector público está prohibida terminantemente la transformación de un contrato o relación laboral de duración determinada en un contrato o relación por tiempo indefinido, aun en el caso de que éste se haya celebrado abusivamente como un contrato de duración determinada (en concreto, cuando las necesidades atendidas son, en realidad, permanentes y duraderas) y el juez nacional no tiene posibilidad, en un caso de este tipo, de declarar el verdadero carácter de la relación jurídica laboral controvertida y de calificarlo correctamente como contrato por tiempo indefinido? ¿O bien dicha prohibición debe circunscribirse solamente a los contratos de trabajo de duración determinada que se han celebrado efectivamente para atender necesidades transitorias, imprevistas, urgentes, extraordinarias, o similares, y no a los casos en que en realidad se celebraron para atender necesidades permanentes y duraderas?»

Asunto C-380/07

43 De los autos remitidos al Tribunal de Justicia se desprende que, en este asunto, las demandantes en el procedimiento principal celebraron con el Dimos Geropotamou y con la persona jurídica de Derecho privado denominada «O Geropotamos», una

empresa municipal, tres contratos de duración determinada sucesivos, el primero de los cuales, calificado de «contrato de trabajo» en el sentido de la Ley 2190/1994, estuvo vigente desde el 1 de julio de 2004 al 1 de diciembre de 2004 y los dos siguientes, calificados de «contratos de obra» en el sentido del artículo 6 de la Ley 2527/1997, estuvieron vigentes, respectivamente, del 29 de diciembre de 2004 al 28 de diciembre de 2005 y del 30 de diciembre de 2005 al 29 de diciembre de 2006.

44 Tras habérsele sometido, el 10 de noviembre de 2006, a un litigio esencialmente idéntico al del asunto C-379/07, el Monomeles Protodikeio Rethymnis decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las mismas cuestiones prejudiciales planteadas en este último asunto.

45 Mediante auto de 12 de noviembre de 2007, el Presidente del Tribunal de Justicia ordenó la acumulación de estos tres asuntos a efectos de las fases escrita y oral del procedimiento, así como de la sentencia.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la admisibilidad

46 Excepto las demandantes en los procedimientos principales, quienes han presentado observaciones escritas ante el Tribunal de Justicia han coincidido en negar o, al menos, en poner en entredicho por diversos motivos la pertinencia de las cuestiones planteadas y, por tanto, su admisibilidad.

47 En primer lugar, el Gobierno helénico considera que la interpretación solicitada de las cláusulas 5, apartado 1, y 8, apartado 3, del Acuerdo marco no guarda relación con los procedimientos principales. Entiende que el tribunal remitente consideró equivocadamente y, por tanto, de forma hipotética, que el artículo 8, apartado 3, de la Ley

2112/1920 constituía un marco legislativo alternativo de aplicación de dicho Acuerdo. Ahora bien, si se tiene en cuenta, en particular, las prohibiciones impuestas por los artículos 103, apartado 8, de la Constitución de la República Helénica y 21 de la Ley 2190/1994, la Ley 2112/1920 no se aplica al sector público, extremo en el que insisten las demandadas en los procedimientos principales. Esta interpretación del artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920 ha sido confirmada por las sentencias 19/2007 y 20/2007 del Areios Pagos. Por otra parte, sin poner expresamente en entredicho la admisibilidad de las cuestiones planteadas, las demandadas en los procedimientos principales y la Comisión también niegan, según el caso, que esta disposición aún estuviera vigente cuando expiró el plazo de adaptación del Derecho interno a la Directiva 1999/70, y que permita la transformación de los contratos controvertidos en contratos de trabajo por tiempo indefinido.

48 En este contexto, procede recordar que no corresponde al Tribunal de Justicia, en el marco de una remisión prejudicial, pronunciarse sobre la interpretación de las disposiciones nacionales ni apreciar si es correcta la interpretación que el órgano jurisdiccional remitente efectúa de éstas. En efecto, incumbe al Tribunal de Justicia, en el marco del reparto de competencias entre los órganos jurisdiccionales comunitarios y nacionales, tener en cuenta el contexto fáctico y normativo en el que se insertan las cuestiones prejudiciales, tal como lo define la resolución de remisión (véanse las sentencias de 29 de abril de 2004, Orfanopoulos y Oliveri, C-482/01 y C-493/01, Rec. p. I-5257, apartado 42; de 14 de febrero de 2008, Dynamic Medien, C-244/06, Rec. p. I-505, apartado 19, y de 4 de diciembre de 2008, Jobra, C-330/07, Rec. p. I-9099, apartado 17; en este sentido véase asimismo el auto de 12 de junio de 2008, Vassilakis y otros, C-364/07, apartados 134 y 143).

49 Ahora bien, en el marco de los procedimientos principales el órgano jurisdiccional nacional pregunta fundamentalmente si la adaptación a la Directiva 1999/70 mediante el Decreto Presidencial 164/2004 constituye una «reducción» en el sentido de la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco, en relación con la protección que confiere el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920 al excluir de su ámbito de aplicación a los trabajadores que hayan celebrado un primer o único contrato de trabajo de duración determinada y no permitir la transformación, en el sector público, de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido o someter dicha transformación a requisitos restrictivos. Para ello señala, tomando como base la jurisprudencia nacional, que esta última disposición se aplica al sector público y, a tal fin, se basa además en la premisa de que dicha disposición, por una parte estaba vigente cuando expiró el plazo de adaptación a la Directiva 1999/70 y, por otra parte, permitía tal transformación.

50 Por otra parte, sólo cabe afirmar la existencia de tal reducción si, como señala la Comisión y supone el tribunal remitente, aunque dicho artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920 siguiera vigente, en situaciones como las controvertidas en los procedimientos principales no sería aplicable paralelamente a la normativa nacional de adaptación al Acuerdo marco, con independencia de que ello se deba, por ejemplo, a la propia adopción de esta normativa posterior, a la modificación del artículo 103, apartado 8, de la Constitución de la República Helénica o al cambio de la jurisprudencia efectuada por el Areios Pagos en sus sentencias 19/2007 y 20/2007, relativas a la interpretación de dicho artículo 8, apartado 3.

51 Por tanto, procede afirmar que, con independencia de cuál sea la discrepancia entre las partes de los procedimientos principales respecto a la interpretación del Derecho nacional y las críticas formuladas a la realizada por el tribunal remitente, el examen de las presentes cuestiones debe realizarse partiendo del punto de vista de la interpretación del Derecho nacional que lleva a cabo este tribunal. Por consiguiente, procede desestimar la excepción de inadmisibilidad propuesta por el Gobierno helénico a este respecto.

52 En segundo lugar, la Comisión afirma que las cuestiones tercera a sexta planteadas en el asunto C-378/07 carecen de objeto. Afirma que, de la sentencia de 22 de noviembre de 2005, Mangold (C-144/04, Rec. p. I-9981, apartados 41 a 43) se desprende, como también alegan los Gobiernos helénico e italiano, que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco únicamente tiene por objeto prevenir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada y, por tanto, no se aplica en el caso de que el contrato controvertido sea el primero o el único contrato de trabajo celebrado por las partes.

53 No puede acogerse esta objeción.

54 En efecto, las citadas cuestiones, que no se refieren a la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, sino a su cláusula 8, apartado 3, tienen fundamentalmente por objeto que se determine si la adaptación a la Directiva 1999/70 mediante el Decreto Presidencial 164/2004 constituye una «reducción», en el sentido de esta cláusula, del nivel de protección conferido por el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920 a los trabajadores que sólo hubieran celebrado un único contrato de trabajo de duración

determinada y, de ser así, que se precisen las consecuencias que de ello se derivan para los procedimientos principales.

55 Pues bien, estas cuestiones no están en absoluto desprovistas de objeto y expresan, en particular, la duda de si, como afirman los Gobiernos helénico e italiano y la Comisión, la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco no se aplica en el caso de que se haya celebrado un único contrato de trabajo de duración determinada.

56 A este respecto procede además señalar que, en la sentencia Mangold, antes citada, el Tribunal de Justicia, tras declarar, en los apartados 42 y 43 de dicha sentencia, que la interpretación de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco carecía manifiestamente de relevancia para dirimir el litigio pendiente puesto que se refería a un primer y único contrato de trabajo de duración determinada, respondió, en los apartados 44 a 54 de dicha sentencia, a la cuestión adicional que le había planteado dicho tribunal en el contexto de este mismo litigio, relativa a la interpretación de la cláusula 8, apartado 3, de dicho Acuerdo.

57 En estas circunstancias y puesto que las cuestiones tercera a sexta del asunto C-378/07 se refieren a la interpretación del Derecho comunitario y no es manifiesto que ésta no guarde relación con la realidad o el objeto de los litigios sometidos al tribunal remitente, los cuales, a su vez, no tienen un carácter manifiestamente hipotético, el Tribunal de Justicia está obligado, según una jurisprudencia reiterada, a responder a dichas cuestiones (en este sentido, véanse, en particular, las sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, Rec. p. I-6057, apartados 41 y 42, y de 23 de noviembre de 2006, Asnef-Equifax y Administración del Estado, C-238/05, Rec. p. I-11125, apartados 15 a 17, así como el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartados 42 a 44).

58 En tercer lugar, el Gobierno italiano afirma que la segunda cuestión prejudicial en los asuntos C-379/07 y C-380/07 es inadmisible, ya que las disposiciones transitorias contenidas en el artículo 11 del Decreto Presidencial 164/2004, que son objeto de esta cuestión, no se aplican a los contratos controvertidos en los procedimientos principales, puesto que éstos se rigen, por el contrario, por el régimen general,

contenido en los artículos 5 a 7 de dicho Decreto. Por tanto, considera que esta cuestión no guarda relación con los procedimientos principales.

59 Tampoco cabe acoger esta objeción. En efecto, puesto que de las resoluciones de remisión se desprende que, en la fecha de entrada en vigor del Decreto Presidencial 164/2004, es decir, el 19 de julio de 2004, los contratos de duración determinada controvertidos en estos asuntos seguían vigentes, tales contratos podían estar incluidos en el ámbito de aplicación del artículo 11 de dicho Decreto.

60 Es preciso reconocer que de las resoluciones de remisión en estos asuntos se desprende que las demandantes en los procedimientos principales no cumplían los requisitos exigidos por este artículo para que sus contratos pudieran ser transformados en contratos de trabajo por tiempo indefinido.

61 Sin embargo, mediante su segunda cuestión en dichos asuntos, el órgano jurisdiccional nacional solicita precisamente que se aclare si estos requisitos, que dieron lugar a la exclusión de dichos contratos del régimen transitorio establecido por el artículo 11 del Decreto Presidencial 164/2004, constituyen una «reducción» en el sentido de la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco, de manera que las partes demandantes en dichos procedimientos principales pudieran deducir de lo dispuesto en dicho Acuerdo marco el derecho a que se transformaran sus contratos en contratos por tiempo indefinido, tal como establecía, en su opinión, una «medida legal equivalente», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, de este Acuerdo, en concreto, el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920.

62 Por consiguiente y habida cuenta de la jurisprudencia citada en el apartado 57 de esta sentencia, no resulta manifiesto que la interpretación del Derecho comunitario solicitada en la segunda cuestión en los asuntos C-379/07 y C-380/07 no guarde ninguna relación con la realidad o el objeto de los litigios sometidos al tribunal remitente, que, evidentemente, no son de naturaleza meramente hipotética.

63 Habida cuenta del conjunto de las consideraciones precedentes procede considerar admisibles las cuestiones planteadas.

Sobre el fondo

64 Mediante un primer grupo de cuestiones, el órgano jurisdiccional nacional solicita fundamentalmente la interpretación de las cláusulas 5, apartado 1, y 8, apartado 3, del Acuerdo marco, para poder apreciar si estas disposiciones se oponen a la normativa nacional controvertida en los procedimientos principales, y, en particular, al Decreto Presidencial 164/2004, adoptado específicamente para adaptar el sector público a dicho Acuerdo marco. A tal fin el citado tribunal plantea una serie de cuestiones sobre los siguientes extremos:

— en primer lugar, por lo que se refiere a las medidas para prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada a que se refiere la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, sobre el margen de maniobra de que disponen los Estados miembros para adaptarse a esta cláusula cuando ya existe en Derecho interno una «medida legal equivalente» en el sentido de dicha cláusula (primeras cuestiones en los asuntos C-378/07 a C-380/07) y sobre el concepto de «razones objetivas» en el sentido de la misma disposición [sexta cuestión, letra a), en el asunto C-378/07 y quinta cuestión, letra a), en los asuntos C-379/07 y C-380/07];

— en segundo lugar, por lo que se refiere al concepto de «reducción» en el sentido de la cláusula 8, apartado 3, de dicho Acuerdo, si dicha cláusula se aplica a los trabajadores que hayan celebrado un primer o único contrato de trabajo de duración determinada (segunda cuestión en el asunto C-378/07) y se opone a las modificaciones del Derecho interno preexistente llevadas a cabo mediante la

normativa nacional de adaptación (cuestiones tercera y cuarta en el asunto C-378/07 y cuestiones segunda y tercera en los asuntos C-379/07 y C-380/07) y,

— en tercer lugar, por lo que se refiere a las sanciones en caso de utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada, si el Acuerdo marco se opone a una prohibición absoluta, en el sector público, de transformar estos contratos en contratos por tiempo indefinido [sexta cuestión, letra b), en el asunto C-378/07 y quinta cuestión, letra b), en los asuntos C-379/07 y C-380/07].

65 Por otra parte, mediante sus últimas cuestiones, el tribunal remitente solicita que se precisen las consecuencias que se desprenderían para los tribunales nacionales de la incompatibilidad del Decreto Presidencial 164/2004 con lo dispuesto en el Acuerdo marco (quinta cuestión en el asunto C-378/07 y cuarta cuestión en los asuntos C-379/07 y C-380/07).

66 Por tanto, procede responder a las cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional nacional en el orden expuesto en los apartados 64 y 65, precisando de antemano que, en la medida en que dicho órgano jurisdiccional solicita al Tribunal de Justicia que se pronuncie sobre a compatibilidad del Decreto Presidencial 164/2004 con el Acuerdo marco, no corresponde al Tribunal de Justicia, en el marco del procedimiento previsto en el artículo 234 CE, pronunciarse sobre la compatibilidad de disposiciones nacionales con el Derecho comunitario. Sin embargo, el Tribunal de Justicia es competente para facilitar al órgano jurisdiccional nacional todos los elementos de interpretación del Derecho comunitario que puedan permitirle apreciar dicha compatibilidad para la resolución del asunto de que conoce (véase, en particular, la sentencia de 5 de julio de 2007, Fendt Italiana, C-145/06 y C-146/06, Rec. p. I-5869, apartado 30).

Sobre las medidas para evitar los abusos en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco

— Sobre el margen de maniobra de los Estados miembros cuando existe en Derecho interno una «medida legal equivalente»

67 Mediante las cuestiones planteadas, el órgano jurisdiccional nacional pregunta fundamentalmente si la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a la adopción por un Estado miembro de una normativa nacional, como el Decreto Presidencial 164/2004, que, con objeto de adaptar el Derecho interno específicamente a la Directiva 1999/70 para aplicar sus disposiciones en el sector público, prevé la adopción de medidas para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada enumeradas en el apartado 1, letras a) a c), de esta cláusula, cuando ya existe en Derecho interno una «medida legal equivalente» en el sentido de dicha cláusula, como el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920.

68 Para responder a esta cuestión, destinada a determinar el margen de maniobra de que disponen los Estados miembros para adaptarse a la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, procede precisar, en primer lugar, el alcance del concepto de «medida legal equivalente» en el sentido de dicha cláusula.

69 Tanto el Gobierno helénico como la Comisión alegan que el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920 no es tal medida, puesto que su objeto es distinto al de dicha cláusula. Afirman que esta Ley, que se refiere a la rescisión de los contratos de trabajo por tiempo indefinido, no contiene disposiciones destinadas a prevenir los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada, sino que se limita a reconocer la naturaleza de un contrato como contrato por tiempo indefinido a efectos de su rescisión. El Gobierno helénico afirma que, en cualquier caso, la posibilidad de transformar un contrato de trabajo de duración determinada en contrato por tiempo indefinido no tiene ningún efecto disuasorio de la utilización de contratos sucesivos en el sector público, puesto que, a diferencia de lo que ocurre en el sector privado, es el conjunto de la colectividad quien asume las consecuencias económicas de tal transformación y no necesariamente el empresario afectado.

70 A este respecto debe destacarse que, aunque, como se ha recordado en los apartados 48 a 51 de esta sentencia, corresponde al tribunal remitente interpretar el Derecho nacional, esto es, en el presente asunto, el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920 y que, por tanto, para responder a las cuestiones prejudiciales procede admitir que esta disposición, como ha indicado el tribunal remitente, permite la transformación en el sector público de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido, no es menos cierto que el concepto de «medida legal equivalente» en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco constituye, como tal, un concepto de Derecho comunitario, que debe ser objeto de una interpretación uniforme en todos los Estados miembros.

71 A este respecto es cierto, como se desprende del punto 10 de las Consideraciones generales del Acuerdo marco, que éste remite a los Estados miembros y los interlocutores sociales para la determinación de las modalidades detalladas de aplicación de los principios y reglas que establece, a fin de garantizar que aquéllas respeten el Derecho y las prácticas nacionales y que se tengan debidamente en cuenta las particularidades de cada situación concreta (sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 68, y auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 87).

72 Sin embargo, a menos que, conforme al décimo séptimo considerando de la Directiva 1999/70, el Acuerdo marco se remita a este respecto a los Estados miembros, el tenor de dichos principios y prescripciones no puede variar dependiendo de su Derecho nacional puesto que, según el décimo cuarto considerando de dicha Directiva y el Preámbulo de dicho Acuerdo marco, éste tiene por objeto establecer, a nivel comunitario, un marco general para la utilización de los contratos de trabajo de duración determinada.

73 En el presente asunto, dado que el Acuerdo marco no define el concepto de «medida legal equivalente», procede señalar, a falta de remisión al Derecho de los Estados miembros, que la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo tiene por objeto alcanzar uno de los objetivos perseguidos por este Acuerdo, en concreto, imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones de trabajo de duración determinada, considerada fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, estableciendo un cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados (véanse la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 63, y el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 84).

74 De esta forma, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco impone a los Estados miembros, a efectos de «prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada», la obligación de adoptar una o varias de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contemple «medidas legales equivalentes», destinadas a prevenir tales abusos. Las tres medidas enumeradas en el párrafo 1, letras a) a c) de dicha cláusula, se refieren, respectivamente, a las razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales, a la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada y al número de sus renovaciones. (véanse la sentencia de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, Rec. p. I-2483, apartado 69 y el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 80).

75 Los propios términos de la citada cláusula indican inequívocamente que las diferentes medidas contempladas se consideran «equivalentes» (sentencia Impact, antes citada, apartado 76).

76 Por consiguiente, con la expresión «medidas legales equivalentes», la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco se refiere a cualquier medidas de Derecho interno que, al igual que las medidas indicadas en dicha cláusula, tenga por objeto prevenir con efectividad la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos (en este sentido, véanse la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 65).

77 Como ha observado la Abogado General en los puntos 53 y 54 de sus conclusiones, a este respecto carece de pertinencia que la medida de Derecho interno controvertida en los procedimientos principales, como es, en el presente asunto, el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, no establezca las medidas particulares contempladas en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo marco o que no haya sido adoptada con el fin específico de proteger a los trabajadores contra los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, ni que su ámbito de aplicación sea exclusivamente este tipo de contratos. En efecto, siempre que este artículo también contribuya, eventualmente junto con otras disposiciones de Derecho interno, a prevenir eficazmente la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, debe ser considerado equivalente a las medidas enumeradas en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo marco.

78 Por tanto, en los procedimientos principales, corresponde al tribunal remitente examinar en qué medida la posibilidad, que, según él, prevé el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, de transformar, en el sector público un contrato de trabajo de duración determinada en contrato por tiempo indefinido cuando atiende, en realidad, necesidades permanentes y duraderas del empleador puede contribuir eficazmente a prevenir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada. En el supuesto de que dicho tribunal llegara a la conclusión de que esta disposición produce tal efecto, la citada disposición debería ser considerada una «medida legal equivalente» en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco.

79 A continuación, respecto a la cuestión de si, en tal caso, la existencia de una «medida legal equivalente» en el sentido de esta cláusula impide que el Estado miembro de que se trata adopte una normativa nacional que, como el Decreto Presidencial 164/2004, para adaptar el Derecho interno a la Directiva 1999/70, establece, en sus artículos 5 a 7 y 11, medidas específicas destinadas a evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, procede recordar, que, al imponer la adopción efectiva y vinculante de al menos una de las medidas enumeradas en dicha disposición, destinadas a prevenir la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, en el caso de que el Derecho nacional no contenga ya medidas equivalentes, 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 (sentencia Impact, antes citada, apartado 70 y jurisprudencia citada).

80 De ello se desprende que, en virtud de esta disposición, los Estados miembros disponen de un margen de apreciación para alcanzar este objetivo, si bien con la condición de garantizar el resultado exigido por el Derecho comunitario, tal como se deduce, no sólo del artículo 249 CE, párrafo tercero, sino también del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, interpretado a la luz del décimo séptimo considerando de ésta (en este sentido, véanse la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 68, y el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 87).

81 Como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, corresponde a los Estados miembros la facultad, que le confiere la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, de decidir si, para garantizar la prevención efectiva de la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones de trabajo de duración determinada, recurren a una o varias de las medidas

enunciadas en esta cláusula o incluso a medidas legales existentes equivalentes, y ello teniendo en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores (véase la sentencia Impact, antes citada, apartado 71).

82 Por tanto, aunque, a falta de una media legal equivalente en su Derecho interno, un Estado miembro debe necesariamente adoptar una o varias de las medidas indicadas en la cláusula 5, apartado 1, las letras a) a c) del Acuerdo marco para alcanzar este objetivo, con el fin de adaptar correctamente su Derecho interno a la Directiva 1999/70 (en este sentido, véanse las sentencias, antes citadas, Adeneler y otros, apartado 65, e Impact, apartados 69 y 70, y el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 80), la existencia de tal medida legal equivalente no puede privar a este Estado, so pena de impedir la evolución de la normativa nacional existente, de la posibilidad de adoptar además una o varias de las medidas enumeradas en dicha cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), en particular, como se admite esencialmente en todas las observaciones escritas, para modificar o completar la protección que ofrece dicha medida legal equivalente.

83 No obstante, conviene recordar que el margen de maniobra de que siguen disponiendo los Estados miembros no es ilimitado, ya que, en particular, no puede llegar en ningún caso hasta el punto de poner en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo marco (sentencias Adeneler y otros, antes citada, apartado 82).

84 Así, puesto que, como se desprende de los apartados 73 a 77 y 79 de la presente sentencia, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco tiene por objeto obligar a los Estados miembros a garantizar, en su Derecho interno, la prevención efectiva de la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, la adopción de tal normativa nacional de adaptación no pude tener por consecuencia el menoscabo de la efectividad de dicha prevención tal como se desprendía anteriormente de una «medida legal equivalente» en el sentido de dicha cláusula 5, apartado 1. A este respecto, es relevante, en particular, que la situación jurídica que surge de las distintas medidas existentes en el Derecho nacional sea suficientemente precisa y clara, de manera que los particulares puedan conocer la totalidad de sus derechos y, en su caso, puedan hacerlos valer ante los tribunales nacionales.

85 Por otra parte, la facultad de apreciación conferida a los Estados miembros en la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco también debe ejercerse respetando el Derecho comunitario y, en particular, los principios generales de dicho ordenamiento jurídico y las demás disposiciones del Acuerdo marco (en este sentido, véase la sentencia Mangold, antes citada, apartados 50 a 54 y 63 a 65).

86 A este respecto procede, resaltar que, cuando ya existen en el Derecho interno disposiciones destinadas a evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada que puedan ser una «medida legal equivalente» en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, la adopción por un Estado miembro de una o varias de las medidas preventivas específicamente enumeradas en dicha cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), de este Acuerdo no puede justificar la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito cubierto por dicho Acuerdo marco, en el sentido de su cláusula 8, apartado 3, que es objeto de las cuestiones examinadas en los apartados 108 a 178 de la presente sentencia.

87 Por tanto, procede responder al tribunal remitente que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a la adopción por un Estado miembro de una normativa nacional, como el Decreto Presidencial 164/2004, que, con objeto de adaptar el Derecho interno específicamente a la Directiva 1999/70 para aplicar sus disposiciones en el sector público, prevé la adopción de medidas para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada enumeradas en el apartado 1, letras a) a c), de esta cláusula, cuando ya existe en Derecho interno una «medida legal equivalente» en el sentido de dicha cláusula, como el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, extremo éste que corresponde comprobar al tribunal remitente, siempre y cuando, dicha normativa, por una parte, no menoscabe la efectividad de la prevención de los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, tal como se desprende de dicha medida legal equivalente y, por otra parte, respete el Derecho comunitario y, especialmente, la cláusula 8, apartado 3, de dicho Acuerdo.

— Sobre el requisito de «razones objetivas» en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco

88 Mediante las cuestiones planteadas, el órgano jurisdiccional nacional pregunta fundamentalmente si debe interpretarse la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco en el sentido de que se opone a que las autoridades de un Estado miembro apliquen una normativa nacional, como la controvertida en los procedimientos principales, de manera que la celebración de contratos de trabajo de duración determinada en el sector público, independientemente de que se trate de un primer o único contrato o de contratos sucesivos, se considere justificada por «razones objetivas» en el sentido de dicha cláusula por el mero hecho de que estos contratos se basen en disposiciones legales que permiten celebrarlos o renovarlos para atender determinadas necesidades temporales, aunque, en realidad, dichas necesidades sean «permanentes y duraderas».

89 De las resoluciones de remisión se desprenden que el tribunal que conoce del asunto ha planteado estas cuestiones debido a que tal aplicación del Derecho nacional podría privarle de la facultad que le reconoce el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, que dicho tribunal califica de «medida legal equivalente», de transformar los contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido. Señala que, según la jurisprudencia nacional, no es posible llevar a cabo tal transformación cuando la duración determinada está justificada por razones objetivas.

90 Procede señalar, de antemano, que el Acuerdo marco no obliga a los Estados miembros a adoptar una medida que exija que cualquier primer o único contrato de trabajo de duración determinada esté justificado por tales razones objetivas. En efecto, como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, tales contratos de trabajo de duración determinada no están incluidos en el ámbito de aplicación de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, que únicamente se refiere a la prevención de los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, por lo que las razones objetivas contempladas en el apartado 1, letra a), de dicha cláusula sólo se refieren a la renovación de tales contratos o relaciones (véase la sentencia Mangold, antes citada, apartados 41 a 43).

91 Por otra parte, en el caso de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, procede recordar que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, cuya finalidad específica consiste en prevenir los abusos como consecuencia de su

utilización, impone a los Estados miembros la obligación de introducir en su ordenamiento jurídico una o varias de las medidas indicadas en las letras a) a c) de su apartado 1, si no existen ya en el Estado miembro de que se trate medidas legales equivalentes destinadas a prevenir con efectividad la utilización abusiva de este tipo de contratos de trabajo. Entre dichas medidas, la cláusula 5, apartado 1, letra a), menciona las «razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales» (véase la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartados 64 a 66).

92 En efecto, como se desprende del punto 7 de las Consideraciones generales del Acuerdo marco, las partes signatarias del Acuerdo marco estimaron que una utilización de los contratos de trabajo de duración determinada basada en razones objetivas constituye una forma de evitar abusos (véanse la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 67, y el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 86).

93 Sin embargo, como se ha señalado en los apartados 79 a 82 de la presente sentencia, los Estados miembros disponen de cierto margen de apreciación a la hora de aplicar la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, puesto que pueden decidir libremente si recurren a una o varias de las medidas enunciadas en esta cláusula o incluso a medidas legales existentes equivalentes.

94 De ello se deduce que, para llevar a cabo dicha aplicación, un Estado miembro puede legítimamente optar por no adoptar la medida contemplada en el apartado 1, letra a), de dicha cláusula, consistente en exigir que existan razones objetivas que justifiquen la renovación de dichos contratos. Por el contrario, puede preferir adoptar una de las medidas o las dos medidas contempladas en el apartado 1, letras b) y c), de dicha cláusula, que se refieren, respectivamente, a la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada y al número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales, o incluso optar por mantener una medida legal equivalente existente y ello siempre que, con independencia de cuál sea la medida elegida, se garantice la prevención efectiva de los abusos como consecuencia de la utilización de contratos de trabajo de duración determinada (en este sentido, véase la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 101).

95 No obstante, cuando, para aplicar la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, un Estado miembro opta por adoptar la medida a que se refiere el apartado 1, letra a), de dicha cláusula, consistente en exigir que la renovación de los contratos o relaciones laborales de duración determinada sucesivos esté justificada por razones objetivas, está obligado a garantizar el resultado exigido por el Derecho comunitario, tal como se deduce, no sólo del artículo 249 CE, párrafo tercero, sino también del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, interpretado a la luz del décimo séptimo considerando de ésta (en este sentido, véanse la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 68, y el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 87).

96 En estas circunstancias, el concepto de «razones objetivas», a efectos de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, debe ser entendido, como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, en el sentido de que se refiere a las circunstancias específicas y concretas que caracterizan una determinada actividad y que, por tanto, pueden justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Tales circunstancias pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran tales contratos 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 (sentencias Adeneler y otros, antes citada, apartados 69 y 70, y de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Rec. p. I-7109, apartado 53, y auto Vassilakis y otros, antes citado, apartados 88 y 89).

97 En cambio, no cumpliría los requisitos especificados en los dos apartados anteriores una disposición nacional que se limitase a autorizar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada de un modo general y abstracto a través de una norma legal o reglamentaria (sentencias, antes citadas, Adeneler y otros, apartado 71, y Del Cerro Alonso, apartado 54, y auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 90).

98 En efecto, una disposición de esta índole, de carácter meramente formal y que no justifique específicamente la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada por la existencia de factores objetivos derivados de las particularidades de la actividad de que se trate y de las condiciones en que ésta se desarrolla, entraña un riesgo real de suscitar una utilización abusiva de este tipo de contratos, por lo que no es compatible ni con el objetivo ni con el efecto útil del Acuerdo marco (sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 72, y auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 91).

99 Así, aceptar que una disposición nacional pueda justificar, de pleno derecho y sin mayores precisiones, la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada equivaldría a ignorar voluntariamente la finalidad del Acuerdo marco, que consiste en proteger a los trabajadores contra la inestabilidad en el empleo, y a vaciar de contenido el principio que establece que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de relación laboral. (sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 73, y auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 92).

100 Más concretamente, la utilización de contratos de trabajo de duración determinada sin otra base que una norma legal o reglamentaria de carácter general, no relacionada con el contenido concreto de la actividad de que se trate, no permite extraer criterios objetivos y transparentes a fin de verificar si la renovación de tales contratos responde efectivamente a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto (sentencias, antes citadas, Adeneler y otros, apartado 74, y Del Cerro Alonso, apartado 55, y auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 93).

101 No obstante, de los autos remitidos al Tribunal de Justicia se desprende que la normativa nacional controvertida en los procedimientos principales ya no establece que el hecho de que la celebración de un contrato de trabajo de duración determinada venga impuesta por la Ley constituya una razón objetiva que justifique la renovación ilimitada de tal contrato. En cambio, esta normativa fija las circunstancias precisas y concretas en las que pueden celebrarse sucesivos contratos o relaciones de trabajo de duración determinada en el sector público. En efecto, en virtud del artículo 5, apartado 2, del Decreto Presidencial 164/2004, está permitido utilizar tales contratos, en determinados casos, para atender a «necesidades especiales» que guarden «conexión con las características, la naturaleza o a la actividad de la empresa», o, en virtud del artículo 1 de la Ley 3250/2004, para atender «necesidades adicionales» relacionadas con la prestación de «servicios de carácter social», o, según el artículo 6, apartado 1, de la Ley 2527/1997, para la realización de obras que no formen parte «de las funciones habituales de los empleados», o, según el artículo 21, apartado 1, de la Ley 2190/1994, para hacer frente a «necesidades estacionales u otras necesidades periódicas o temporales».

102 Como indica el propio tribunal remitente en sus cuestiones, la normativa nacional controvertida en los procedimientos principales permite, de esta forma, celebrar contratos de trabajo de duración determinada para atender fundamentalmente necesidades temporales. Pues bien, procede admitir que las necesidades de tal

naturaleza pueden constituir «razones objetivas» para la renovación de tales contratos en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco.

103 Sin embargo, como señala la Abogado General en los puntos 106 y 107 de sus conclusiones, sería contrario al objetivo de dicha cláusula, de prevenir de forma eficaz los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, que las disposiciones de la normativa nacional controvertidas en los procedimiento principales a que se refiere el apartado 101 de la presente sentencia constituyeran el fundamento de la renovación de tales contratos o relaciones laborales de duración determinada aunque, en realidad, las necesidades que pretenden atender no tengan, de hecho, carácter temporal, sino «permanente y duradero» (véanse, por analogía, la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 88, y el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 110).

104 En efecto, tal utilización de los contratos o relaciones laborales de duración determinada chocaría directamente con la premisa en la que se basa el Acuerdo marco, esto es, como se deduce de los puntos 6 y 8 de sus Consideraciones generales, que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de relación laboral, mientras que los contratos de duración determinada son característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones (véanse las sentencias, antes citadas, Adeneler y otros, apartado 61, e Impact, apartado 86, así como el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 82).

105 Por consiguiente, el beneficio de la estabilidad en el empleo se concibe como un factor importante para la protección de los trabajadores (véase la sentencia Mangold, antes citada, apartado 64), mientras que, como se desprende del párrafo segundo del Preámbulo del Acuerdo marco y del punto 8 de sus Consideraciones generales, los contratos de trabajo de duración determinada sólo en ciertas circunstancias pueden responder simultáneamente a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores (sentencias, antes citadas, Adeneler y otros, apartado 62, e Impact, apartado 87, y auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 83).

106 Por lo tanto, puesto que, según una jurisprudencia reiterada, la obligación de los Estados miembros, derivada de una directiva, de alcanzar el resultado que la misma prevé, así como su deber, conforme al artículo 10 CE, de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación,

se imponen a todas las autoridades de los Estados miembros, incluidas, en el marco de sus competencias, las autoridades judiciales (véanse, en particular, las sentencias de 13 de noviembre de 1990, Marleasing, C-106/89, Rec. p. I-4135, apartado 8; de 18 de diciembre de 1997, Inter-Environnement Wallonie, C-129/96, Rec. p. I-7411, apartado 40, y de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, Rec. p. I-8835, apartado 110), incumbe a todas las autoridades del Estado miembro de que se trate garantizar, en el marco de sus respectivas competencias, la observancia de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, comprobando concretamente que la normativa nacional que permite la renovación, en el sector público, de los contratos o relaciones laborales de duración determinada sucesivos destinados a atender necesidades provisionales no se utilice, de hecho, para atender necesidades permanentes y duraderas.

107 Por tanto, procede responder al tribunal remitente que la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a que las autoridades de un Estado miembro apliquen una normativa nacional, como la controvertida en los procedimientos principales, de manera que la celebración de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público se considere justificada por «razones objetivas» en el sentido de dicha cláusula por el mero hecho de que estos contratos se basen en disposiciones legales que permiten celebrarlos o renovarlos para atender determinadas necesidades temporales, aunque, en realidad, dichas necesidades sean «permanentes y duraderas». En cambio, esta misma cláusula no se aplica a la celebración de un primer o único contrato o relación laboral de duración determinada.

Sobre el concepto de «reducción» en el sentido de la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco

— Sobre la reducción en el caso de trabajadores que hayan celebrado un primer o único contrato de trabajo de duración determinada

108 Mediante su cuestión, el órgano jurisdiccional nacional pregunta fundamentalmente si la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco debe ser interpretada en el sentido de que la «reducción» a que se refiere dicha cláusula debe ser examinada únicamente en relación con el nivel general de protección que era aplicable en el Estado miembro de que se trata a los trabajadores que hubieran celebrado contratos de trabajo de duración

determinada sucesivos, sin tener en cuenta la protección aplicable a los trabajadores que hubieran celebrado un primer o único contrato de trabajo de duración determinada.

109 De la resolución de remisión en el asunto C-378/07 se desprende que esta cuestión se plantea en relación con una normativa nacional, como el Decreto Presidencial 164/2004, que, en opinión del tribunal remitente, contiene medidas de protección contra la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada únicamente cuando dichos contratos son sucesivos, mientras que la normativa interna anterior, resultante del artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, también se aplicaba cuando el contrato era el primero o único contrato de trabajo de duración determinada celebrado entre las partes.

110 Procede recordar que, a tenor de la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco, «la aplicación [de éste] no podrá constituir una justificación válida para la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito cubierto por [dicho] Acuerdo».

111 Pues bien, respecto al ámbito cubierto por el Acuerdo marco, procede señalar que su Preámbulo indica, en el primer párrafo, que dicho Acuerdo tiene como objetivo contribuir a «un mayor equilibrio entre "flexibilidad del tiempo de trabajo y seguridad para los trabajadores"». Según el décimo cuarto considerando de la Directiva 1999/70, que reproduce, sustancialmente, el tercer párrafo de dicho Preámbulo, este Acuerdo marco establece, a tal fin, «los principios generales y las condiciones mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo». El párrafo quinto del mismo Preámbulo indica también que dicho Acuerdo «tiene por objeto las condiciones de empleo de los trabajadores con un contrato de duración determinada».

112 De esta forma, el Acuerdo marco y, en concreto, su cláusula 8, apartado 3, persigue una finalidad que participa de los objetivos fundamentales inscritos en el artículo 136 CE, párrafo primero, así como en el párrafo tercero del Preámbulo del Tratado y en los números 7 y 10, párrafo primero, de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989, a la que se remite la citada disposición del Tratado, y que guardan relación con la mejora de la condiciones de vida y de trabajo, que permitan su aproximación por la vía del progreso, y con la existencia de una protección social adecuada de los trabajadores, en el presente asunto, de los

trabajadores con contratos de duración determinada (en este sentido, véase la sentencia Impact, antes citada, apartado 112).

113 Habida cuenta de estos objetivos, la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco no puede interpretarse de manera restrictiva.

114 Pues bien, según el propio tenor de la cláusula 2 del Acuerdo marco, éste 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.

115 En virtud de la cláusula 3 de dicho Acuerdo marco, el concepto de «trabajador con contrato de duración determinada» se refiere a «un 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 la fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado».

116 Por consiguiente, resulta claramente tanto del objetivo perseguido por la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco como del tenor de las disposiciones pertinentes de ambos que, a diferencia de lo que esencialmente afirman el Gobierno helénico y la Comisión, el ámbito cubierto por este Acuerdo no se limita a los trabajadores que hayan celebrado sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, sino que, por el contrario, dicho Acuerdo 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 (sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, apartado 28), independientemente del número de contratos de duración determinada celebrados por estos trabajadores.

117 Así, procede señalar que la cláusula 4 del Acuerdo marco establece que no puede 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, y no restringe el alcance de esta prohibición únicamente a los contratos de trabajo de duración determinada sucesivos.

118 Es preciso reconocer que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, que aplica a este respecto la cláusula 1, letra b), del mismo Acuerdo, se refiere únicamente a la adopción por los Estados miembros de medidas destinadas a prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada.

119 Sin embargo, estas dos últimas cláusulas no determinan el ámbito de aplicación de dicho Acuerdo y, por tanto, no pueden producir el efecto de restringir el alcance de la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco, que, inscrita en una sección distinta de dicho Acuerdo, dedicada a las disposiciones para su puesta en práctica, no se refiere, por otra parte, ni a la cláusula 1, letra b), ni a la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco.

120 De ello se deduce que el examen de la existencia de una «reducción» en el sentido de la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco debe realizarse teniendo en cuenta el conjunto de las disposiciones del Derecho interno de un Estado miembro relativas a la protección de los trabajadores en el ámbito de los contratos de trabajo de duración determinada.

121 Por consiguiente, procede responder al tribunal remitente que la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que la «reducción» a que se refiere dicha cláusula debe ser examinada en relación con el nivel general de protección que era aplicable en el Estado miembro de que se trata tanto a los trabajadores que hubieran celebrado contratos de trabajo de duración determinada sucesivos como a los trabajadores que hubieran celebrado un primer o único contrato de duración determinada.

— Sobre las modificaciones realizadas por la normativa nacional de adaptación en relación con el Derecho interno preexistente

122 Mediante sus cuestiones, el órgano jurisdiccional nacional pregunta fundamentalmente si debe interpretarse la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como el Decreto Presidencial 164/2004, que, a diferencia de una norma de Derecho interno anterior, como el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, que, según dicho tribunal, es una «medida legal equivalente» a efectos de la cláusula 5,apartado 1, de dicho Acuerdo, por una parte no obliga, cuando se ha recurrido de manera abusiva a contratos de trabajo de duración determinada sucesivos en el sector público, a considerarlos celebrados por tiempo indefinido o supedita dicha calificación a la observancia de determinados requisitos acumulativos y restrictivos y, por otra parte, excluye de las medidas de protección que establece a los trabajadores que hayan celebrado un primer o único contrato de trabajo de duración determinada.

123 A este respecto procede señalar, en primer lugar, que, a diferencia de lo que sugieren el tribunal remitente, el Gobierno helénico y la Comisión, la existencia de una «reducción» en el sentido de la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco no sólo ha de examinarse en relación con el nivel de protección aplicable a los trabajadores con contratos de trabajo de duración determinada tal como se desprende de una «medida legal equivalente» en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo.

124 En efecto, como se deduce, en particular, de los apartados 116 a 121 de la presente sentencia, tanto del objetivo perseguido por la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco como del tenor de la cláusula 8, apartado 3, de este Acuerdo, el examen de la existencia de la «reducción» a que se refiere dicha cláusula debe efectuarse en relación con el conjunto de las disposiciones de Derecho interno relativas a los contratos de trabajo de duración determinada. A este respecto, carece de relevancia que estas disposiciones puedan constituir o no una «medida legal equivalente» en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo, puesto que la cláusula 8, apartado 3, del mismo Acuerdo no se remite, además, a dicha cláusula.

125 A continuación, por lo que se refiere al alcance de la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco, procede recordar que del propio tenor de dicha cláusula resulta que la aplicación de las disposiciones de éste no puede constituir una justificación válida de los

Estados miembros para la reducción del nivel general de protección de los trabajadores garantizada en el ordenamiento jurídico interno en el ámbito cubierto por dicho Acuerdo (sentencia Mangold, antes citada, apartado 50).

126 De ello se desprende que una reducción del nivel de protección garantizado a los trabajadores en el ámbito de los contratos de duración determinada no está prohibida, como tal, por el Acuerdo marco, pero que, para estar incluida en el ámbito de aplicación de la prohibición impuesta por la cláusula 8, apartado 3, de dicho Acuerdo, esta reducción debe, por una parte, guardar relación con la «aplicación» de éste y, por otra parte, referirse al «nivel general de protección» de los trabajadores con contratos de duración determinada (en este sentido, véase la sentencia Mangold, antes citada, apartado 52).

127 En el presente asunto, de los autos remitidos al Tribunal de Justicia se desprende que la reducción a que se refiere el tribunal remitente y que alegan los demandantes de los procedimientos principales se debe, por lo que se refiere a los trabajadores que habían celebrado contratos de trabajo sucesivos, al hecho de que, a diferencia del artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, que, según el tribunal remitente, permitía que se considerase automáticamente que un contrato de duración determinada celebrado para atender necesidades permanentes y duraderas se había celebrado por tiempo indefinido con efectos retroactivos, los artículos 5 a 7 del Decreto Presidencial 164/2004, mediante el que se adaptó el Derecho interno a la Directiva 1999/70, ya no permite esta posibilidad en el sector público, mientras que el artículo 11 de dicho Decreto supedita esta posibilidad, permitida únicamente con carácter transitorio para determinados contratos sucesivos existentes en la fecha de entrada en vigor de dicho Decreto, a la observancia de varios requisitos restrictivos y sin efecto retroactivo.

128 Por otra parte y por lo que se refiere a los trabajadores que hubieran celebrado un primer y único contrato de trabajo de duración determinada, la reducción consiste, en su opinión, en el hecho de que estos trabajadores, que podían acogerse a las medidas de protección establecidas en el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, están excluidos del ámbito de aplicación del Decreto Presidencial 164/2004.

129 A este respecto procede señalar que, puesto que, conforme a la jurisprudencia citada en el apartado 48 de esta sentencia, incumbe exclusivamente a los tribunales nacionales interpretar el Derecho nacional, es a éstos a quienes corresponde determinar en qué medida las citadas modificaciones, llevadas a cabo por el Decreto Presidencial 164/2004, del Derecho nacional preexistente, tal como se desprendía del artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, han supuesto una reducción de la protección de los trabajadores que hubieran celebrado un contrato de trabajo de duración determinada, comparando, para ello, el grado de protección conferido respectivamente por cada una de estas disposiciones nacionales.

130 En cambio, en el marco de una remisión prejudicial, corresponde al Tribunal de Justicia proporcionar indicaciones al tribunal remitente para guiarlo a la hora de apreciar si esta eventual disminución de la protección de los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada constituye una «reducción» en el sentido de la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco. Para ello, es preciso examinar en qué medida puede considerarse que las modificaciones llevadas a cabo por la normativa nacional de adaptación a la Directiva 1999/70 y al Acuerdo marco guardan relación con la «aplicación» de éste y, por otra parte, se refieren al «nivel general de protección» de los trabajadores en el sentido de la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco.

131 Por lo que se refiere, en primer lugar, al requisito relativo a la relación que debe guardar con la «aplicación» del Acuerdo marco, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que esta expresión, empleada sin más precisión en la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco, no se refiere únicamente a la adaptación inicial del Derecho interno a la Directiva 1999/70 y, en especial, a su anexo, que contiene el Acuerdo marco, sino también a cualquier medida nacional destinada a garantizar que pueda alcanzarse el objetivo perseguido por ella, incluidas las que, con posterioridad a la adaptación propiamente dicha, completen o modifiquen las normas nacionales ya adoptadas (sentencia Mangold, antes citada, apartado 51).

132 De ello se deduce que una normativa nacional, como el Decreto Presidencial 164/2004, que constituye la segunda medida adoptada por el Estado miembro de que se trata para adaptar el Derecho interno a la Directiva 1999/70 y al Acuerdo marco, puede estar incluida en el ámbito de aplicación de la cláusula 8, apartado 3, de este Acuerdo.

133 Sin embargo, no cabe considerar que tal normativa sea contraria a dicha cláusula si la reducción a que da lugar no guarda relación alguna con la aplicación del Acuerdo marco. Así sucedería si esta reducción no obedeciera a la necesidad de aplicar el Acuerdo marco, sino a promover otro objetivo distinto de dicha aplicación (en este sentido, véase la sentencia Mangold, antes citada, apartados 52 y 53).

134 En el presente asunto, en relación, por una parte, a la modificación de la posibilidad de transformar los contratos de trabajo de duración determinada, resulta que, desde 1994, es decir, cinco años antes de la adopción de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco, el artículo 21, apartado 2, de la Ley 2190/1994 ya prohibía absolutamente, so pena de nulidad, cualquier transformación en contratos por tiempo indefinido de los contratos de trabajo de duración determinada cuando dichos contratos se celebraban en el sector público de conformidad con dicha Ley (a este respecto, véase la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 98).

135 Tal disposición podría sugerir que el hecho de que el Decreto Presidencial 164/2004 no prevea la posibilidad de transformar los contratos de trabajo de duración determinada en contratos de trabajo celebrados por tiempo indefinido o supedite dicha posibilidad a determinados requisitos no está justificada por la necesidad de aplicar el Acuerdo marco, sino, como indican las demandadas en los procedimientos principales y el Gobierno helénico, por la necesidad de observar, en el sector público, procedimientos de selección por concurso y preservar de esta manera el estatuto de los agentes de la función pública helénica.

136 Sin embargo, de las resoluciones de remisión también se desprende que, según el tribunal que conoce de los procedimientos principales, al que incumbe interpretar el Derecho nacional, el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, que, según afirma, permite tal transformación de los contratos de trabajo de duración determinada también en el sector público cuando dichos contratos no están justificados por una razón objetiva, aún estaba vigente cuando se adoptó la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco.

137 Además, como se deduce del cuarto considerando de la Directiva 1999/70, la adopción de ésta y del Acuerdo marco tiene su origen en sendas propuestas de Directivas presentadas por la Comisión en 1990 relativas respectivamente, a determinadas relaciones laborales por lo que respecta a las condiciones de trabajo [propuesta de Directiva del Consejo, relativa a determinadas relaciones laborales por lo que respecta a las condiciones de trabajo (DO 1990, C 224, p. 4)] y a las distorsiones de la competencia (DO 1990, C 224, p. 6), modificada (DO 1990, C 305, p. 8)], sobre las que el Consejo no pudo pronunciarse. Pues bien, procede señalar que esta última propuesta ya contemplaba, en su artículo 4, la obligación de los Estados miembros de establecer determinadas medidas con objeto de evitar que los contratos de trabajo de duración determinada se destinaran a cubrir puestos de trabajo existentes y permanentes.

138 En estas circunstancias no puede excluirse que el hecho de que el Decreto Presidencial 164/2004 no prevea la transformación, en el sector público, de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos celebrados por tiempo indefinido o la supedite a determinados requisitos guarde relación con la aplicación del Acuerdo marco, extremo éste que incumbe comprobar al tribunal remitente. Tal podría ser el caso máxime si se tiene en cuenta que, como se desprende del apartado 22 de la presente sentencia, el artículo 103, apartado 8, de la Constitución de la República Helénica ha sido modificado para prohibir, de manera absoluta, la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido en el sector público después de la entrada en vigor de la Directiva 1999/70 y antes de que expirara el plazo de adaptación a dicha Directiva.

139 Por otra parte, respecto a la modificación resultante de excluir a los trabajadores que hubieran celebrado un primer o único contrato de trabajo de duración determinada de la protección que confería el Decreto Presidencial 164/2004, procede admitir que dicha modificación podría guardar relación con la aplicación del Acuerdo marco puesto que, según la resolución de remisión en el asunto C-378/07, cuando se adoptó la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco, dichos trabajadores podían acogerse a las medidas de protección previstas en el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920. Además, de ningún elemento de los autos remitidos al Tribunal de Justicia se desprende que, al llevar a cabo esta exclusión, el legislador nacional persiguiera otro objetivo, distinto de la aplicación del Acuerdo marco, extremo éste que, sin embargo, incumbe comprobar el tribunal remitente.

140 En segundo lugar, por lo que se refiere al requisito de que la reducción sea del «nivel general de protección» de los trabajadores con contratos de duración determinada, dicho requisito implica que la única reducción que está incluida en el ámbito de aplicación de la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco es aquella cuyo alcance pueda afectar globalmente a la normativa nacional en materia de contratos de trabajo de duración determinada.

141 Pues bien, en el presente asunto, por lo que se refiere a la modificación derivada de la exclusión de los trabajadores que hubieran celebrado un primer o único contrato de trabajo de duración determinada del ámbito de aplicación del Decreto Presidencial 164/2004, esta modificación no afecta a todos los trabajadores que hayan celebrado un contrato de trabajo de duración determinada sino únicamente a aquellos que, por una parte, trabajen en el sector público y, por otra parte, no hayan celebrado contratos de trabajo de duración determinada sucesivos.

142 En la medida en que éstos no representan una parte significativa de los trabajadores con contratos de duración determinada en el Estado miembro de que se trate, extremo éste que incumbe comprobar al tribunal remitente, la reducción de la protección a la que podía acogerse tal grupo restringido de trabajadores no puede, como tal, afectar globalmente al nivel de protección aplicable en el ordenamiento jurídico interno a los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada.

143 En cuanto a la modificación de la posibilidad de transformar los contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido, procede señalar que, aunque el Decreto Presidencial 164/2004 no prevea esta transformación o la supedite a requisitos restrictivos, no se aplica solamente a los trabajadores del sector público, sino que, además, aplica en este sector el conjunto de las medidas destinadas a prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada enumeradas en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo marco.

144 Pues bien, la adopción de tales medidas de prevención de los abusos, en la medida en que sean total o parcialmente nuevas en el ordenamiento jurídico interno (a este respecto, véase la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 100), extremo éste que incumbe comprobar al tribunal remitente, puede compensar la reducción de protección resultante de suprimir o limitar la sanción aplicable anteriormente cuando se cometían abusos, consistente en transformar el contrato de trabajo de que se tratara en contrato por tiempo indefinido.

145 Tal evolución de la normativa nacional, en el sentido de reforzar las medidas preventivas de los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos laborales de duración determinada, es, por lo demás, conforme con el objetivo perseguido por el Acuerdo marco. En efecto, por una parte, este Acuerdo, según se desprende de su cláusula 1, letra b), tiene precisamente por objeto establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de estos contratos (sentencias Adeneler y otros, antes citada, apartado 79, y de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino, C-53/04, Rec. p. I-7213, apartado 43). Por otra parte, el Acuerdo marco no establece sanciones específicas para el caso de que se compruebe la existencia de abusos y, en particular, no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada, así como tampoco determina las condiciones específicas en las que pueden utilizarse estos últimos contratos (véase la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartados 91 y 94), dejando de esta manera a los Estados miembros cierto margen de apreciación en la materia (sentencia Marrosu y Sardino, antes citada, apartado 47). Así, la cláusula 5, apartado 2, letra b), de dicho Acuerdo se limita a establecer que «cuando resulte necesario», los Estados miembros determinan en qué condiciones los contratos de trabajo de duración determinada «se considerarán celebrados por tiempo indefinido».

146 En estas circunstancias procede señalar que las modificaciones llevadas a cabo por una normativa nacional que, como la controvertida en los procedimientos principales está destinada a adaptar el Derecho interno a la Directiva 1999/70 y al Acuerdo marco, no constituyen una «reducción» del nivel general de protección de los trabajadores con contratos de duración determinada en el sentido de la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco cuando se refieren a una categoría limitada de trabajadores que hayan celebrado un contrato de trabajo de duración determinada o pueden ser compensadas mediante la adopción de medidas preventivas de los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada, extremos éstos que incumbe comprobar al tribunal remitente.

147 Sin embargo, no es menos cierto que la aplicación del Acuerdo marco debe llevase a cabo respetando las demás disposiciones de este Acuerdo.

148 A este respecto, procede recordar que, según el décimo cuarto considerando de la Directiva 1999/70 y el párrafo tercero del Preámbulo del Acuerdo marco, este Acuerdo establece los principios generales y las condiciones mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada. Así, la cláusula 8, apartado 1, del Acuerdo marco autoriza expresamente a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a mantener o introducir disposiciones más favorables para los trabajadores que las previstas en dicho Acuerdo.

149 De ello se desprende que la aplicación del Acuerdo marco no puede tener por resultado una reducción de la protección conferida anteriormente en el ordenamiento jurídico interno a los trabajadores con contratos de duración determinada a un nivel inferior al que determinan las disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados (véanse las sentencias, antes citadas, Adeneler y otros, apartado 63, e Impact, apartado 88; véase también, por analogía, respecto a la cláusula 4 del Acuerdo marco, la sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, apartado 27).

150 Consiguientemente, en el caso específico de los trabajadores que hayan celebrado contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, la aplicación del Acuerdo marco debe ser conforme con las disposiciones de la cláusula 5 de dicho Acuerdo marco destinadas a prevenir los abusos como consecuencia de la utilización de estos contratos.

151 Respecto a la adopción de estas medidas preventivas de los abusos, procede recordar que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco obliga a los Estados miembros a la adopción efectiva y vinculante de una al menos de las medidas enumeradas en dicha disposición, en el caso de que el Derecho nacional no contenga ya medidas equivalentes (véanse las sentencias, antes citadas, Adeneler y otros, apartado 101; Marrosu y Sardino, apartado 50; Vassallo, apartado 35, e Impact, apartado 70, y el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 124).

152 Pues bien, en el presente asunto, consta que los artículos 5 y 6 del Decreto Presidencial 164/2004 aplican en el sector público el conjunto de las medidas destinadas a prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada enumeradas en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo marco.

153 Sin embargo, las partes demandantes en los procedimientos principales alegan que, puesto que dicho Decreto sólo reconoce que tienen carácter «sucesivo» los contratos de trabajo de duración determinada separados por períodos de menos de tres meses, no garantiza una prevención eficaz de la utilización abusiva de los contratos de trabajo de duración determinada puesto que, en Grecia, estos contratos están separados, en general, por períodos de cuatro meses.

154 A este respecto procede recordar que el Acuerdo marco enumera, en concreto, en su cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), diferentes medidas destinadas a prevenir estos abusos y los Estados miembros están obligados a establecer al menos una de esas medidas en su normativa nacional. Además, el apartado 2 de dicha cláusula deja, en principio, a los Estados miembros la tarea de determinar en qué circunstancias los contratos o relaciones de trabajo de duración determinada han de ser considerados, por una parte, sucesivos y, por otra parte, celebrados por tiempo indefinido (sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartados 80 y 81, y auto Vassilakis y otros, antes citado, apartados 103 y 104).

155 Aunque esta decisión de remitir a las autoridades nacionales la determinación de las modalidades concretas de aplicación de los términos «sucesivos» y «por tiempo indefinido», a efectos del Acuerdo marco, se explica por el afán de preservar la diversidad de las normativas nacionales en esta materia, procede no obstante recordar que el margen de apreciación así atribuido a los Estados miembros no es ilimitado, ya que en ningún caso puede llegar hasta el punto de poner en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo marco (sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 82, y auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 104).

156 Así, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que una disposición nacional que únicamente considera sucesivos los contratos de trabajo de duración determinada separados por un intervalo máximo de veinte días laborables puede comprometer el

objeto, la finalidad y el efecto útil del Acuerdo marco. En efecto, una definición tan rígida y restrictiva de las circunstancias en que unos contratos de trabajo que se siguen deben considerarse «sucesivos» permitiría mantener a los trabajadores en una situación de empleo precario durante años, ya que, en la práctica, al trabajador no le quedaría otra opción, en la mayoría de los casos, que aceptar interrupciones de unos veinte días laborables en la cadena de contratos celebrados con su empresario (sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartados 84 y 85, y auto Vassilakis y otros, antes citado, apartados 107 y 108).

157 En cambio, el Tribunal de Justicia también ha declarado que la normativa controvertida en los procedimientos principales, que sólo reconoce que tienen carácter «sucesivo» los contratos de trabajo de duración determinada separados por períodos de menos de tres meses, no es, como tal, tan rígida y de naturaleza tan restrictiva. En efecto, tal intervalo puede considerarse, en general, suficiente para interrumpir toda relación de trabajo existente y, en consecuencia, obrar de tal modo que cualquier contrato eventualmente concluido con posterioridad no sea considerado sucesivo. De ello se desprende que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco no se opone, en principio, a una normativa como la controvertida en los procedimientos principales. No obstante, incumbe a las autoridades y a los tribunales nacionales, encargados de aplicar las medidas de adaptación a la Directiva 1999/70 y al Acuerdo marco y que deben pronunciarse, de esta forma, sobre la calificación de contratos de duración determinada sucesivos, examinar, en cada caso, todas las circunstancias del asunto, tomando en consideración, en particular, el número de dichos contratos sucesivos celebrados con la misma persona o para realizar un mismo trabajo, con objeto de excluir que relaciones de trabajo de duración determinada sean utilizadas de manera abusiva por los empleadores (véase el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartados 115 a 117).

158 A continuación, por lo que se refiere a la represión de los abusos, procede recordar que cuando el Derecho comunitario no establece sanciones específicas, como ocurre en el presente asunto, para el caso de que se compruebe no obstante la existencia de abusos, corresponde a las autoridades nacionales adoptar las medidas apropiadas para hacer frente a dicha situación, medidas que no sólo deben resultar proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo marco (sentencias, antes citadas, Adeneler y otros, apartado 94; Marrosu y Sardino, apartado 51, y Vassallo, apartado 36, y auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 125).

159 Aunque, a falta de normativa comunitaria en la materia, las modalidades de aplicación de tales normas deben ser determinadas por el ordenamiento jurídico interno de los Estados miembros, en virtud del principio de autonomía de procedimiento de éstos, tales modalidades no deben ser, sin embargo, menos favorables que las aplicables a situaciones similares de carácter interno (principio de equivalencia) ni hacer imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico comunitario (principio de efectividad) (véanse, en particular, las sentencias, antes citadas, Adeneler y otros, apartado 95; Marrosu y Sardino, apartado 52, y Vassallo, apartado 37, y el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 126).

160 De ello se desprende que, cuando se ha producido una utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la violación del Derecho comunitario. 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» (sentencias, antes citadas, Adeneler y otros, apartado 102; Marrosu y Sardino, apartado 53, y Vassallo, apartado 38, y auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 127).

161 De ello se deduce que, aunque, como sucede en el asunto principal, un Estado miembro tiene derecho, como se desprende del apartado 144 de la presente sentencia, a no imponer, como sanción de la inobservancia de las medidas preventivas establecidas por la normativa nacional que adapta el Derecho interno a la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido, debe, al menos, garantizar que las demás sanciones previstas por esa misma normativa tengan carácter lo suficientemente efectivo y disuasorio para garantizar la plena eficacia de estas medidas preventivas (en este sentido, véanse las sentencias, antes citadas, Adeneler y otros, apartado 105; Marrosu y Sardino, apartado 49, y Vassallo, apartado 34, y el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 123).

162 Sin embargo, en el presente asunto, las demandantes en los procedimientos principales alegan, en primer lugar, que no puede considerarse que las sanciones previstas en el artículo 7 del Decreto Presidencial 164/2004 tengan tal carácter efectivo y disuasorio. Afirman, por una parte, que el pago del salario y de una indemnización por despido, previstos en el apartado 2 de esta disposición, no está destinado en absoluto a prevenir

la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada, sino que constituye la sanción prevista por el Derecho común del trabajo y, por otra parte, que las sanciones penales y disciplinarias, previstas en el apartado 3 de dicho artículo 7, ya existen y son, por lo demás, absolutamente ineficaces en Grecia. Además, en la práctica estas sanciones no se aplican a varias categorías de trabajadores con contratos de duración determinada, tales como los vinculados por contratos de obra o por contratos de trabajo celebrados con arreglo a la Ley 2190/1994.

163 A este respecto, procede recordar que no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, ya que esta tarea incumbe exclusivamente al órgano jurisdiccional remitente o, en su caso, a los tribunales nacionales competentes, que deben determinar si lo dispuesto en la normativa nacional pertinente cumple las exigencias recordadas en los apartados 158 a 160 de la presente sentencia (véanse, en particular, la sentencia Vassallo, antes citada, apartado 39, y el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 134).

164 Por tanto, incumbe al órgano jurisdiccional remitente apreciar en qué medida los requisitos de aplicación y la ejecución efectiva de las disposiciones pertinentes del Derecho interno hacen que éstas constituyan una medida apropiada para sancionar el uso abusivo por la Administración pública de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (en este sentido, véanse las sentencias, antes citadas, Vassallo, apartado 41, y Marrosu y Sardino, apartado 56, y el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 135).

165 A este respecto, como ha señalado la Abogado General en el punto 92 de sus conclusiones, incumbe al tribunal remitente, en particular, cerciorarse de que, con la esperanza de seguir empleados en el futuro en el sector público, los trabajadores con los que se hayan celebrado de manera abusiva contratos laborales de duración determinada no se vean disuadidos, como sugieren las demandantes en los procedimientos principales, de hacer valer ante las autoridades nacionales, incluidas las jurisdiccionales, los derechos que les reconoce la normativa nacional y que se desprende de la aplicación por ésta de todas las medidas preventivas establecidas en la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco.

166 Además, el tribunal remitente debe cerciorarse de que todos los trabajadores con contratos «de duración determinada» en el sentido de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo marco, puedan conseguir que se apliquen a su empleador las sanciones previstas por el Decreto Presidencial 164/2004 cuando han sufrido abusos a consecuencia de la utilización de sucesivos contratos y ello, independientemente de la calificación de su contrato en Derecho interno.

167 En segundo lugar, las demandantes en los procedimientos principales afirman que el artículo 11 del Decreto Presidencial 164/2004, que prevé, como disposición transitoria, la posibilidad de transformar en contratos de trabajo por tiempo indefinido algunos contratos de duración determinada sucesivos que seguían vigentes en la fecha de entrada en vigor de este Decreto o habían expirado en el período de los tres meses precedentes a dicha fecha, no constituye una sanción adecuada, habida cuenta del carácter restrictivo y acumulativo de los requisitos exigidos por esta disposición. A este respecto, las citadas demandantes también invocan distintos problemas relacionados con el funcionamiento del procedimiento ante la ASEP, que es el órgano administrativo competente para pronunciarse sobre una solicitud de transformación. En su opinión, estas dificultades se deben, en particular, a los plazos señalados a dicha autoridad para adoptar una decisión y al hecho de que la intervención de los tribunales administrativos en los contenciosos relativos a la aplicación de dicho artículo 11, que es competencia de la ASEP, pone en entredicho la propia competencia de los tribunales civiles para dirimir los litigios en materia del artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920.

168 Respecto a los requisitos a los que el artículo 11 del Decreto Presidencial 164/2004 supedita la posibilidad de transformar los contratos de duración determinada, procede recordar, por lo que se refiere al requisito de un período de menos de tres meses entre tales contratos, que, en el apartado 157 de la presente sentencia ya se ha declarado que tal requisito no es, en principio, contrario a la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco.

169 En cuanto a los requisitos exigidos por dicho artículo 11, relativo a la duración total mínima de los contratos y al número de sus renovaciones, de los autos remitidos al Tribunal de Justicia no se deduce claramente cómo pueden dichos requisitos afectar al objetivo perseguido por el Acuerdo marco. A este respecto procede señalar que el mero hecho de que la transformación prevista por esta disposición no tenga carácter retroactivo no priva, por sí sola, a esta sanción de su eficacia puesto que, en cualquier caso, tiene como resultado sustituir una relación de duración determinada por una

relación por tiempo indefinido y, por consiguiente, poner fin a la precariedad en beneficio de una mayor estabilidad en las relaciones laborales.

170 En la medida en que las demandantes en los procedimientos principales alegan que, debido a los requisitos acumulativos exigidos por el artículo 11 del Decreto Presidencial 164/2004, algunos contratos de trabajo de duración determinada celebrados o renovados abusivamente en el sector público antes de la entrada en vigor de dicho Decreto escapan a cualquier sanción, procede recordar que, en tal situación, 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 violación del Derecho comunitario. Por consiguiente, si el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trata no contiene, para ese período, otras medidas efectivas a tal fin, debido, por ejemplo, a que las sanciones previstas en el artículo 7 de dicho Decreto no se aplican *rationae temporis,* la transformación en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada en virtud del artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920 podría constituir tal medida, como afirman las demandantes en el procedimiento principal en el asunto C-379/07 (en este sentido, véanse la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartados 98 a 105, y el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartados 129 a 137).

171 No obstante, incumbe a las autoridades y a los tribunales nacionales, encargados de aplicar las medidas de adaptación a la Directiva 1999/70 y al Acuerdo marco y que deben pronunciarse, de esta forma, sobre la calificación de contratos de duración determinada sucesivos, examinar, en cada caso, tomando en consideración todas las circunstancias del asunto, si las medidas establecidas en el artículo 11 del Decreto Presidencial 164/2004 permiten sancionar debidamente los eventuales abusos derivados de la utilización de contratos de trabajo de duración determinada cometidos antes de la entrada en vigor de este Decreto y eliminar, de esta forma, las consecuencias de la infracción del Derecho comunitario.

172 Respecto al procedimiento previsto a tal fin por el Derecho nacional, procede señalar que, en virtud de la cláusula 8, apartado 5, del Acuerdo marco, la prevención y la resolución de litigios y de quejas que resulten de la aplicación de dicho Acuerdo se

tratan con arreglo a la legislación, a los convenios colectivos y a las prácticas nacionales (auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 140).

173 Es jurisprudencia reiterada que, ante la inexistencia de una normativa comunitaria en esta materia, corresponde al ordenamiento jurídico interno de cada Estado miembro designar los órganos jurisdiccionales competentes y configurar la regulación procesal de los recursos destinados a garantizar la salvaguardia de los derechos que el Derecho comunitario confiere a los justiciables (sentencia Impact, antes citada, apartado 44, y jurisprudencia citada, y auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 141).

174 Como se desprende de los apartados 158 y 159 de la presente sentencia, corresponde a las autoridades nacionales adoptar las medidas apropiadas para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo marco. Las modalidades de aplicación de estas normas, que forman parte del ordenamiento jurídico interno de los Estados miembros en virtud del principio de autonomía procesal nacional, deben ser conformes con los principios de equivalencia y efectividad (auto Vassilakis, y otros, antes citado, apartado 142).

175 Pues bien, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que una normativa nacional como la controvertida en los procedimientos principales, que establece que una autoridad administrativa independiente, como la ASEP, es competente para transformar eventualmente contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido, parece, a primera vista, cumplir estos requisitos (auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 144).

176 No obstante, corresponde al tribunal remitente, y no al Tribunal de Justicia, comprobar que el Estado miembro de que se trata ha adoptado todas las disposiciones necesarias que le permitan, por una parte, garantizar en cualquier momento los resultados impuestos por la Directiva 1999/709 y, por otra parte, prever que las modalidades de ejecución de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo marco, que forman parte de su ordenamiento jurídico interno en virtud del principio de autonomía procesal de los Estados miembros, garantizan el derecho a una tutela judicial efectiva respetando

los principios de efectividad y de equivalencia (véanse, en particular, el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 149 y jurisprudencia allí citada).

177 Por tanto, habida cuenta de las consideraciones precedentes, procede responder al órgano jurisdiccional nacional que la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional, como el Decreto Presidencial 164/2004, que, a diferencia de una norma de Derecho interno anterior, como el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, por una parte no obliga, cuando se ha recurrido de manera abusiva a contratos de trabajo de duración determinada sucesivos en el sector público, a considerarlos celebrados por tiempo indefinido o supedita dicha calificación a la observancia de determinados requisitos acumulativos y restrictivos y, por otra parte, excluye de las medidas de protección que establece a los trabajadores que hayan celebrado un primer o único contrato de trabajo de duración determinada, cuando tales modificaciones se refieran a una categoría limitada de trabajadores que hayan celebrado un contrato de trabajo de duración determinada o puedan ser compensadas mediante la adopción de medidas preventivas de los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo marco, extremo éste que corresponde comprobar al tribunal remitente.

178 No obstante, la aplicación del Acuerdo marco a través de una normativa nacional como el Decreto Presidencial 164/2004, no puede tener por resultado una reducción de la protección conferida anteriormente en el ordenamiento jurídico interno a los trabajadores con contratos de duración determinada a un nivel inferior al que determinan las disposiciones protectoras mínimas previstas por el Acuerdo marco. En concreto, la observancia de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, exige que tal normativa establezca, por lo que se refiere a la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, medidas eficaces y obligatorias de prevención de tales abusos y sanciones que tengan un carácter lo suficientemente efectivo y disuasorio para garantizar la plena eficacia de estas medidas preventivas. Por tanto, corresponde al tribunal remitente comprobar que se cumplen estos requisitos.

Sobre la prohibición absoluta de transformar los contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido en el sector público

179 Mediante sus cuestiones el órgano jurisdiccional nacional pregunta fundamentalmente si procede interpretar el Acuerdo marco en el sentido de que se opone a la aplicación de una normativa nacional que prohíbe, en el sector público, transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada que, en realidad, tienen por objeto cubrir necesidades permanentes y duraderas del empleador.

180 De las resoluciones de remisión se desprende que, según el tribunal que conoce de los procedimientos principales, actualmente esta prohibición absoluta de transformación ya no sólo viene impuesta por el artículo 21 de la Ley 2190/94, sino también por el artículo 103, apartado 8, de la Constitución de la República Helénica, modificado el 7 de abril de 2001.

181 Independientemente de cuál sea la naturaleza de las disposiciones de Derecho helénico que prohíben la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada sucesivos en contratos por tiempo indefinido, procede señalar, de entrada, en la medida en que esta cuestión se refiere a la celebración de un primer o único contrato de trabajo de duración determinada, que, como se deduce del apartado 90 de la presente sentencia, el Acuerdo marco no obliga a los Estados miembros a adoptar medidas para sancionar el empleo abusivo de tal contrato porque éste cubra, en realidad, necesidades permanentes y duraderas del empleador. En efecto, dicho contrato no está incluido en el ámbito de aplicación de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, que únicamente se refiere a la prevención de los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada (sentencia Mangold, antes citada, apartados 41 a 43).

182 En la medida en que la cuestión se refiere a los contratos sucesivos de duración determinada, procede señalar que esta cuestión es idéntica a una cuestión sobre la que el Tribunal de Justicia ya se pronunció en la sentencia Adeneler y otros, antes citada (apartados 91 a 105) y que de las sentencias, antes citadas, Marrosu y Sardino

(apartados 44 a 57) y Vassallo (apartados 33 a 42) y del auto Vassilakis y otros, antes citado (apartados 120 a 137) también se deducen otros elementos útiles que permiten responder a dicha cuestión.

183 De esta jurisprudencia se deduce que, habida cuenta de que la cláusula 5 del Acuerdo marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada ni tampoco determina las condiciones específicas en las que pueden utilizarse estos últimos contratos (sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 91), esta disposición deja a los Estados miembros cierto margen de apreciación en la materia (sentencia Marrosu y Sardino, antes citada, apartado 47, y auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 121).

184 No obstante, como se deduce del apartado 161 de la presente sentencia, para que una normativa nacional que prohíbe de forma absoluta, en el sector público, transformar en un contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada que, en realidad, tienen por objeto cubrir necesidades permanentes y duraderas del empleador pueda ser considerada conforme con el Acuerdo marco, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contar, en dicho sector, con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada (en este sentido, véanse las sentencias, antes citadas, Adeneler y otros, apartado 105; Marrosu y Sardino, apartado 49, y Vassallo, apartado 34, y el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 123).

185 Procede recordar que, como se deduce, en particular, de los apartados 79 a 82 y 93 de la presente sentencia, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco impone a los Estados miembros la adopción efectiva y vinculante de al menos una de las medidas enumeradas en dicha disposición, destinadas a prevenir la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, en el caso de que el Derecho nacional no contenga ya medidas equivalentes (sentencias, antes citadas, Marrosu y Sardino, apartado 50, y Vassallo, apartado 35, y auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 124).

186 Además, cuando, como ocurre en el presente asunto, el Derecho comunitario no establece sanciones específicas para el caso de que se compruebe no obstante la existencia de abusos, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no sólo deben resultar proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo marco, conforme a los requisitos indicados en los apartados 158 a 160 de la presente sentencia (sentencias, antes citadas, Adeneler y otros, apartado 94; Marrosu y Sardino, apartado 51, y Vassallo, apartado 36, y auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 125).

187 En el presente asunto, procede señalar que la normativa nacional controvertida en los procedimientos principales establece disposiciones imperativas sobre la duración y la renovación de los contratos de trabajo de duración determinada, dirigidas a garantizar la aplicación de las tres medidas preventivas enumeradas en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo marco. También prevé que, cuando se haya constatado la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, el trabajador perjudicado tiene derecho a que se le abonen los salarios adeudados y al pago de una indemnización por despido, mientras que el autor de la infracción puede ser objeto de sanciones penales y administrativas. Por otra parte, esta normativa también establece que determinados contratos de trabajo de duración determinada vigentes en la fecha de su entrada en vigor o que hubieran expirado poco antes de esta fecha pueden ser transformados en contratos por tiempo indefinido si se cumplen determinados requisitos.

188 Aunque tal normativa pudiera cumplir los requisitos mencionados en los apartados 158 a 160 de la presente sentencia (en este sentido, véanse las sentencias, antes citadas, Marrosu y Sardino, apartado 55, y Vassallo, apartado 40, y el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 128), incumbe al órgano jurisdiccional remitente, como se desprende de los apartados 162 a 176 de la presente sentencia, apreciar en qué medida los requisitos de aplicación y la ejecución efectiva de las disposiciones pertinentes de Derecho interno las convierten en medidas apropiadas para prevenir y sancionar, en su caso, el uso abusivo por la Administración pública de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (véanse las sentencias, antes citadas, Vassallo, apartado 41, y Marrosu y Sardino, apartado 56, y el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 135).

189 Por tanto, ha de responderse al tribunal remitente que, en circunstancias como las de los asuntos principales, el Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que, cuando el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro en cuestión cuenta, en el sector de que se trate, con medidas efectivas para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo, éste no se opone a la aplicación de una normativa nacional que prohíbe de forma absoluta, en el sector público, transformar en un contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada que, al tener por objeto cubrir necesidades permanentes y duraderas del empleador, han de considerarse abusivos. No obstante, incumbe al órgano jurisdiccional remitente apreciar en qué medida los requisitos de aplicación y la ejecución efectiva de las disposiciones pertinentes de Derecho interno las convierten en medidas apropiadas para prevenir y sancionar, en su caso, el uso abusivo por la Administración pública de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

190 En cambio, dado que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco no es aplicable a los trabajadores que hayan celebrado un primer o único contrato de trabajo de duración determinada, dicha disposición no obliga a los Estados miembros a adoptar sanciones cuando tal contrato cubre, en realidad, necesidades permanentes y duraderas del empleador.

Sobre las consecuencias que se derivan de la interpretación de las cláusulas 5, apartado 1, y 8, apartado 1, del Acuerdo marco para los tribunales nacionales

191 Mediante sus cuestiones, el órgano jurisdiccional nacional pregunta fundamentalmente si está obligado, en virtud del Derecho comunitario, a descartar la aplicación de una normativa nacional, como el Decreto Presidencial 164/2004, controvertido en los procedimientos principales, cuando es contraria a lo dispuesto en el Acuerdo marco y a aplicar, en su lugar una «medida legal equivalente», como la contenida en el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920.

192 Habida cuenta de las respuestas dadas a las demás cuestiones, la presente cuestión tiene utilidad para el tribunal remitente en el supuesto de que éste llegara a la conclusión, en concordancia con lo declarado en los apartados 103 a 106 y 147 a 176 de la presente sentencia, de que la normativa nacional, en su caso, tal como la interpretan o aplican las autoridades nacionales, no contiene, en infracción de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, medidas efectivas destinadas a evitar y, en su caso, a sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada por un empleador del sector público y, eventualmente, en el supuesto de que este tribunal, en concordancia con lo declarado en los apartados 138 a 139 y 146 de la presente sentencia, llegara a la conclusión de que el Decreto Presidencial 164/2004 constituye, en infracción de la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco, una reducción del nivel general de protección de los trabajadores con contratos de duración determinada justificada por la necesidad de aplicar dicho Acuerdo.

193 Para responder a la cuestión planteada procede recordar que, según jurisprudencia reiterada, siempre que las disposiciones de una directiva resulten ser, desde el punto de vista de su contenido, incondicionales y suficientemente precisas, los particulares pueden invocarlas frente al Estado miembro, en particular cuando éste actúa en calidad de empleador (en este sentido, véanse las sentencias de 26 de febrero de 1986, Marshall, 152/84, Rec. p. 723, apartados 46 y 49, y de 20 de marzo de 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Rec. p. I-2741, apartados 69 y 71).

194 Según la jurisprudencia, así sucede en todos los casos en los que la plena aplicación de una directiva no queda efectivamente garantizada, es decir no sólo en los casos en que no se haya adaptado el Derecho nacional a la directiva o tal adaptación haya sido incorrecta, sino también en aquellos casos en que las medidas nacionales por las que el Derecho interno se ha adaptado correctamente a la referida directiva no se apliquen de manera que se alcance el resultado que ésta persigue (sentencia de 11 de julio de 2002, Marks & Spencer, C-62/00, Rec. p. I-6325, apartado 27).

195 Como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, esta jurisprudencia puede trasladarse a acuerdos que, como el Acuerdo marco, han nacido de un diálogo mantenido, sobre la base del artículo 139 CE, apartado 1, entre interlocutores sociales en el ámbito

comunitario y han sido aplicados, conforme al apartado 2 de este artículo, mediante una Directiva del Consejo de la Unión Europea, de la que, entonces, forman parte (sentencia Impact, antes citada, apartado 58).

— Sobre la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco

196 Procede recordar que el Tribunal de Justicia ya ha declarado que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco no es, desde el punto de vista de su contenido, incondicional y lo suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un tribunal nacional. En efecto, en virtud de esta disposición, corresponde a los Estados miembros la facultad de apreciar si, para prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada, recurren a una o varias de las medidas enunciadas en esta cláusula o incluso a medidas legales existentes equivalentes, y ello teniendo en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores. Además, no es posible determinar suficientemente la protección mínima que debería aplicarse en cualquier caso con arreglo a la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco (sentencia Impact, antes citada, apartados 71, 78 y 79).

197 No obstante, es jurisprudencia reiterada que, al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales están obligados a interpretarlo en la medida de lo posible a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate para alcanzar el resultado que ésta persigue y atenerse así a lo dispuesto en el artículo 249 CE, párrafo tercero. Esta obligación de interpretación conforme se refiere al conjunto de las disposiciones del Derecho nacional, tanto anteriores como posteriores a la directiva de que se trate (véanse, en particular, la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 108, y el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 56).

198 En efecto, la exigencia de una interpretación conforme del Derecho nacional es inherente al régimen del Tratado, en la medida en que permite que los órganos jurisdiccionales nacionales garanticen, en el marco de sus competencias, la plena

efectividad del Derecho comunitario cuando resuelven los litigios de que conocen (véanse, en particular, la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 109, y el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 57).

199 Es preciso reconocer que la obligación del juez nacional de utilizar como referencia el contenido de una directiva cuando interpreta y aplica las normas pertinentes de su Derecho nacional tiene sus límites en los principios generales del Derecho, en particular en los de seguridad jurídica e irretroactividad, y no puede servir de base para una interpretación *contra legem* del Derecho nacional (véanse las sentencias, antes citadas, Adeneler y otros, apartado 110, e Impact, apartado 100, y el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 58).

200 El principio de interpretación conforme exige, sin embargo, que los órganos jurisdiccionales nacionales, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por éste, hagan todo lo que sea de su competencia a fin de garantizar la plena efectividad de la directiva de que se trate y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por ésta (véanse las sentencias, antes citadas, Adeneler y otros, apartado 111, e Impact, apartado 101, y el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 59).

201 Como ha precisado el Tribunal de Justicia en el apartado 115 de la sentencia Adeneler y otros, antes citada, en caso de adaptación tardía del Derecho interno a una directiva, la obligación general en virtud de la cual los órganos jurisdiccionales nacionales deben interpretar su Derecho interno de conformidad con la directiva nace únicamente a partir de la expiración del plazo de adaptación del Derecho interno a dicha directiva (véase, asimismo, el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 63).

202 Por otra parte, en el supuesto de que no pudiera alcanzarse el resultado exigido por una directiva mediante la interpretación, hay que recordar, que, según la sentencia de 19 de noviembre de 1991, Francovich y otros (C-6/90 y C-9/90, Rec. p. I-5357, apartado 39), el Derecho comunitario impone a los Estados miembros la obligación de reparar los daños causados a los particulares por no haber adaptado su Derecho interno a lo dispuesto en una directiva, siempre y cuando concurran tres requisitos. Primero, que el objetivo de la directiva sea atribuir derechos a los particulares. Segundo, que el

contenido de estos derechos pueda determinarse basándose en las disposiciones de la directiva. Tercero y último, que exista una relación de causalidad entre el incumplimiento de la obligación que incumbe al Estado y el daño sufrido por las personas afectadas (véanse la sentencia de 14 de julio de 1994, Faccini Dori, C-91/92, Rec. p. I-3325, apartado 27, y el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 60).

203 Por tanto, en el presente asunto, incumbe al tribunal remitente interpretar y aplicar las disposiciones pertinentes de Derecho interno, en la medida de lo posible y cuando se haya producido una utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos de manera que se sancione debidamente este abuso y se eliminen las consecuencias de la infracción del Derecho comunitario. En este marco, incumbe a dicho tribunal apreciar si cabe aplicar, en su caso, lo dispuesto en el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920 en aras de esta interpretación conforme.

204 En cuanto a la incidencia, a este respecto, del hecho de que el artículo 103, apartado 8, de la Constitución de la República Helénica haya sido modificado después de la entrada en vigor de la Directiva 1999/70 y antes de la expiración del plazo de adaptación del Derecho interno a dicha Directiva, con objeto de prohibir terminantemente, en el sector público, la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido, baste recordar que una directiva produce efectos jurídicos frente al Estado miembro destinatario –y, por tanto, frente a todas las autoridades nacionales–, a partir de su publicación o de su fecha de notificación, según los casos (véanse la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 119, y el auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 67).

205 En el presente asunto, 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.

206 Pues bien, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, se deduce de los artículos 10 CE, párrafo segundo, y 249 CE, párrafo tercero, así como de la propia directiva de que se trate, puestos en relación, que, durante el plazo de adaptación del Derecho interno a una directiva, los Estados miembros destinatarios de la misma deben abstenerse de adoptar disposiciones que puedan comprometer gravemente el resultado prescrito por ésta (sentencias Inter-Environnement Wallonie, antes citada, apartado 45, de 8 de mayo de 2003, ATRAL, C-14/02, Rec. p. I-4431, apartado 58, y Mangold, antes citada, apartado 67). A este respecto, poco importa que la norma controvertida de Derecho nacional, adoptada tras la entrada en vigor de la directiva de que se trate, tenga o no por objeto la adaptación del Derecho interno a dicha directiva (sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 121, y auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 69).

207 De ello se deduce que todas las autoridades de los Estados miembros están sujetas a la obligación de garantizar el pleno efecto de las disposiciones del Derecho comunitario (véanse las sentencias Francovich y otros, antes citada, apartado 32, de 13 de enero de 2004, Kühne & Heitz, C-453/00, Rec. p. I-837, apartado 20, y Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 111), incluso cuando dichas autoridades modifican su Constitución.

— Sobre la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco

208 Por lo que se refiere a la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco, procede recordar que, como se desprende del apartado 126 de la presente sentencia, dicha cláusula no prohíbe toda reducción del nivel de protección garantizado a los trabajadores con contratos de duración determinada sino únicamente aquella que, por una parte, esté justificada por la «puesta en práctica» de éste y, por otra parte, se refiera al «nivel general de protección» de los trabajadores con contratos de duración determinada.

209 De ello se deduce, en primer lugar, que, como se desprende de su título, la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco se refiere únicamente a la «puesta en práctica» de este Acuerdo por los Estados miembros y/o los interlocutores sociales, a los que incumbe adaptar el Derecho interno a dicho Acuerdo, prohibiéndoles, como se ha señalado en el apartado 133 de la presente sentencia, que, al proceder a dicha adaptación, justifiquen la reducción del nivel general de protección de los trabajadores invocando la necesidad de aplicar el Acuerdo marco.

210 En segundo lugar, como se desprende del apartado 140 de la presente sentencia, la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco, al limitarse a prohibir, según sus propios términos, «la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito cubierto por [este] Acuerdo», implica que la única reducción que está incluida en su ámbito de aplicación es aquella cuyo alcance pueda afectar globalmente a la normativa nacional en materia de contratos de trabajo de duración determinada. Pues bien, los particulares no pueden deducir de tal prohibición ningún derecho cuyo contenido sea suficientemente claro, preciso e incondicional.

211 De ello se desprende que la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco no cumple los requisitos exigidos para producir efecto directo.

212 En este contexto, incumbe a los tribunales nacionales interpretar las disposiciones del Derecho nacional en la medida de lo posible de forma tal que éstas puedan ser aplicadas conforme a la finalidad perseguida por el Acuerdo marco (véase, por analogía, la jurisprudencia citada en los apartados 197 a 200 de la presente sentencia).

213 Habida cuenta de las consideraciones precedentes, procede responder al tribunal remitente que debe interpretar y aplicar, en la medida de lo posible, las disposiciones pertinentes del Derecho interno en un sentido conforme con las cláusulas 5, apartado 1, y 8, apartado 3, del Acuerdo marco y determinar, en este contexto, si a los procedimientos principales debe aplicarse una «medida legal equivalente» en el sentido de la primera de esta cláusulas, tal como la establecida en el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, en lugar de otras disposiciones de Derecho interno.

Costas

214 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, el Tribunal de Justicia (Sala Tercera) declara:

1) **La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en anexo a 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 la adopción por un Estado miembro de una normativa nacional, como el Decreto Presidencial 164/2004, por el que se establecen disposiciones relativas a los trabajadores con contratos de duración determinada en el sector público, que, con objeto de adaptar el Derecho interno específicamente a la Directiva 1999/70 para aplicar sus disposiciones en el sector público, prevé la adopción de medidas para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada enumeradas en el apartado 1, letras a) a c), de esta cláusula, cuando ya existe en Derecho interno una «medida legal equivalente» en el sentido de dicha cláusula, como el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, relativa a la rescisión obligatoria del contrato de trabajo de los empleados del sector privado, siempre y cuando, dicha normativa, por una parte, no menoscabe la efectividad de la prevención de los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, tal como se desprende de dicha medida legal equivalente y, por otra parte, respete el Derecho comunitario y, especialmente, la cláusula 8, apartado 3, de dicho Acuerdo.**

2) **La cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que se opone a que las autoridades de un Estado miembro apliquen una normativa nacional, como la controvertida en los procedimientos principales, de manera que la celebración de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público se considere justificada por «razones objetivas» en el sentido de dicha cláusula por el mero hecho de que estos contratos se basen en disposiciones legales que permiten celebrarlos o renovarlos para atender determinadas necesidades temporales, aunque, en realidad, dichas necesidades sean «permanentes y duraderas». En cambio, esta misma cláusula no se aplica a la celebración de un primer o único contrato o relación laboral de duración determinada.**

3) La cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que la «reducción» a que se refiere dicha cláusula debe ser examinada en relación con el nivel general de protección que era aplicable en el Estado miembro de que se trata tanto a los trabajadores que hubieran celebrado contratos de trabajo de duración determinada sucesivos como a los trabajadores que hubieran celebrado un primer o único contrato de duración determinada.

4) La cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional, como el Decreto Presidencial 164/2004, que, a diferencia de una norma de Derecho interno anterior, como el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, por una parte no obliga, cuando se ha recurrido de manera abusiva a contratos de trabajo de duración determinada sucesivos en el sector público, a considerarlos celebrados por tiempo indefinido o supedita dicha calificación a la observancia de determinados requisitos acumulativos y restrictivos y, por otra parte, excluye de las medidas de protección que establece a los trabajadores que hayan celebrado un primer o único contrato de trabajo de duración determinada, cuando tales modificaciones se refieran a una categoría limitada de trabajadores que hayan celebrado un contrato de trabajo de duración determinada o puedan ser compensadas mediante la adopción de medidas preventivas de los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo marco, extremo éste que corresponde comprobar al tribunal remitente.

No obstante, la aplicación de este Acuerdo marco a través de una normativa nacional como el Decreto Presidencial 164/2004, no puede tener por resultado una reducción de la protección conferida anteriormente en el ordenamiento jurídico interno a los trabajadores con contratos de duración determinada a un nivel inferior al que determinan las disposiciones protectoras mínimas previstas por el mismo Acuerdo marco. En concreto, la observancia de la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo marco exige que tal normativa establezca, por lo que se refiere a la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, medidas eficaces y obligatorias de prevención de tales abusos y sanciones que tengan un carácter lo suficientemente efectivo y disuasorio para garantizar la plena eficacia de estas medidas preventivas. Por tanto, corresponde al tribunal remitente comprobar que se cumplen estos requisitos.

5) En circunstancias como las de los asuntos principales, el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que, cuando el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro en cuestión cuenta, en el sector de que se trate, con medidas efectivas para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo, éste no se opone a la aplicación de una normativa nacional que prohíbe de forma absoluta, en el sector público, transformar en un contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada que, al tener por objeto cubrir necesidades permanentes y duraderas del empleador, deben considerarse abusivos. No obstante, incumbe al órgano jurisdiccional remitente apreciar en qué medida los requisitos de aplicación y la ejecución efectiva de las disposiciones pertinentes de Derecho interno las convierten en medidas apropiadas para prevenir y sancionar, en su caso, el uso abusivo por la Administración pública de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

En cambio, dado que la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo marco no es aplicable a los trabajadores que hayan celebrado un primer o único contrato de trabajo de duración determinada, dicha disposición no obliga a los Estados miembros a adoptar sanciones cuando tal contrato cubre, en realidad, necesidades permanentes y duraderas del empleador.

6) El tribunal remitente debe interpretar y aplicar, en la medida de lo posible, las disposiciones pertinentes del Derecho interno en un sentido conforme con las cláusulas 5, apartado 1, y 8, apartado 3, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada y determinar, en este contexto, si a los procedimientos principales ha de aplicarse una «medida legal equivalente» en el sentido de la primera de esta cláusulas, tal como la establecida en el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, en lugar de otras disposiciones de Derecho interno.

Firmas