Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima)

de 24 de junio de 2021 *

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada — Cláusula 5 — Medidas que tienen por objeto prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada — Sucesivos contratos de duración determinada en el sector de la construcción denominados "fijos de obra" — Concepto de "razones objetivas" que justifican la renovación de tales contratos — Directiva 2001/23/CE — Artículo 1, apartado 1 — Transmisión de empresa — Artículo 3, apartado 1 — Mantenimiento de los derechos de los trabajadores — Subrogación en los contratos de trabajo producida en virtud de las estipulaciones de un convenio colectivo — Convenio colectivo que limita los derechos y obligaciones de los trabajadores subrogados a los derechos y obligaciones generados por el último contrato suscrito con la empresa saliente»

En el asunto C-550/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social n.º 14 de Madrid, mediante auto de 4 de julio de 2019, recibido en el Tribunal de Justicia el 17 de julio de 2019, en el procedimiento entre

EV

y

Obras y Servicios Públicos, S. A.,

Acciona Agua, S. A.,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima),

integrado por el Sr. A. Kumin (Ponente), Presidente de Sala, y el Sr. P. G. Xuereb y la Sra. I. Ziemele, Jueces;

Abogado General: Sr. E. Tanchev;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de EV, por el Sr. F. Luján de Frías, abogado;

– en nombre de Obras y Servicios Públicos, S. A., por el Sr. F. J. Berriatua Horta, abogado;

* Lengua de procedimiento: español.

– en nombre de Acciona Agua, S. A., por el Sr. J. Revoiro Mingo, abogado;

– en nombre del Gobierno español, por el Sr. J. Rodríguez de la Rúa Puig, en calidad de agente;

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

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

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco»), que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada (DO 1999, L 175, p. 43), así como de los artículos 1, apartado 1, y 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisiones de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (DO 2001, L 82, p. 16).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre EV, de una parte, y Obras y Servicios Públicos, S. A., su exempleador, y Acciona Agua, S. A., su actual empleador, de otra parte, en relación con el reconocimiento, por un lado, de su antigüedad adquirida por los años trabajados y, por otro, del carácter indefinido de su relación laboral.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Acuerdo Marco

3 La cláusula 4 del Acuerdo Marco, que se titula «Principio de no discriminación», prevé lo siguiente en su apartado 1:

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

4 La cláusula 5 del Acuerdo Marco, titulada «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», dispone lo siguiente en su apartado 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.»

Directiva 2001/23

5 El considerando 3 de la Directiva 2001/23 afirma que «son necesarias disposiciones para proteger a los trabajadores en caso de cambio de empresario, en particular para garantizar el mantenimiento de sus derechos».

6 El artículo 1, apartado 1, letras a) y b), de dicha Directiva tiene el siguiente tenor:

«a) La presente Directiva se aplicará a [las transmisiones] de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una fusión.

b) Sin perjuicio de lo dispuesto en la letra a) y de las siguientes disposiciones del presente artículo, se considerará [transmisión] a efectos de la presente Directiva [la] de una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria.»

7 El artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de dicha Directiva establece:

«Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha [de la transmisión] serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal [transmisión].»

Derecho español

Ley 32/2006

8 La Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción (BOE n.º 250, de 19 de octubre de 2006, p. 36317), prevé lo siguiente en su disposición adicional tercera:

«Con el objetivo de mejorar la calidad en el empleo de los trabajadores que concurren en las obras de construcción y, con ello, mejorar su salud y seguridad laborales, la negociación colectiva de ámbito estatal del sector de la construcción podrá adaptar la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado prevista con carácter general mediante fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores, en términos análogos a los actualmente regulados en dicho ámbito de negociación.»

Estatuto de los Trabajadores

9 El Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015, p. 100224; en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores» o «E.T.»), prescribe en su disposición adicional tercera:

«Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) y 5 y en el artículo 49.1.c) se entiende sin perjuicio de lo que se establece o pueda establecerse sobre la regulación del contrato fijo de obra, incluida su indemnización por cese, en la negociación colectiva de conformidad con la disposición adicional tercera de la [Ley 32/2006].»

10 El artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, titulado «Duración del contrato», establece en sus apartados 1 y 5:

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

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

[…]

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

[…]»

Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción

11 El Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, registrado y publicado por la Resolución de 21 de septiembre de 2017 de la Dirección General de Empleo (BOE n.º 232, de 26 de septiembre de 2017, p. 94090), en su versión aplicable en la fecha de los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «Convenio Colectivo controvertido»), estipula, en su artículo 24, titulado «Contrato fijo de obra»:

«[…]

2. Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra. Su formalización se hará siempre por escrito.

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15.1 a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de "fijos de obra", tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del presente Convenio General.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un periodo máximo de 3 años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo II y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos. En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el apartado 1.a) párrafo primero del artículo 15 del E.T. como en el apartado 5, continuando manteniendo los trabajadores, como se ha indicado, la condición de "fijos de obra".

[…]

5. Por lo tanto la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del E.T., no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

[…]

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del E.T. o la subrogación recogida en el artículo 27 del presente Convenio.

[…]»

12 El artículo 27 del Convenio Colectivo controvertido, titulado «Subrogación de personal en contratas de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado», dispone en su apartado 2:

«En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Dado el carácter de mejora de la legislación vigente que supone la subrogación prevista en este artículo, se establece expresamente que tales derechos y obligaciones quedarán limitados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por el trabajador con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquel, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocido el trabajador tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en este artículo.

[…]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

13 El 8 de enero de 1996, el demandante en el litigio principal celebró con Obras y Servicios Públicos un primer contrato temporal por obra o servicio determinado a jornada completa, en el sector de la construcción, denominado «fijo de obra», que finalizó el 16 de enero de 1997. A partir del 24 de enero de 1997, estas partes suscribieron otros cinco contratos del mismo tipo que se sucedieron sin interrupción. Obras y Servicios Públicos tiene reconocida al demandante antigüedad desde el 1 de enero de 2014, fecha en que se celebró el último de estos contratos, que aún no ha finalizado.

14 El 3 de octubre de 2017, Acciona Agua sustituyó a Obras y Servicios Públicos como empleador del demandante en el litigio principal al habérsele adjudicado el contrato público «Actuaciones urgentes de renovación y reparación en la red de abastecimiento y reutilización de Canal de Isabel II Gestión SA (exp. n.º 148/2016 lote 2)», que hasta esa fecha había venido ejecutando Obras y Servicios Públicos. En el marco de esta sustitución, Acciona Agua se hizo cargo de una parte esencial, en términos de número y competencias, del personal que Obras y Servicios Públicos destinaba a la ejecución de ese contrato público.

15 Aproximadamente un mes antes de que se produjera la sustitución, concretamente el 5 de septiembre de 2017, el demandante en el litigio principal presentó ante el Juzgado de lo Social n.º 14 de Madrid una demanda de reconocimiento de derechos contra estas dos sociedades en la que solicitaba, por una parte, que se le reconociese antigüedad desde el 8 de enero de 1996 —fecha en que suscribió el primer contrato con Obras y Servicios Públicos— y, por otra parte, que se declarase que su relación laboral era de carácter indefinido.

16 Según el órgano jurisdiccional remitente, una situación como la del litigio principal, en la que se readjudica un contrato público a una empresa y esta se hace cargo de una parte esencial del personal que la empresa saliente tenía destinado a la ejecución de ese contrato público, está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23, en virtud de su artículo 1, apartado 1.

17 A este respecto, ese órgano jurisdiccional considera, en particular, que una actividad como la del litigio principal, que no exige el uso de materiales específicos, puede considerarse una actividad que descansa fundamentalmente en la mano de obra. Estima, por consiguiente, que un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común de renovación y reparación puede, a falta de otros factores de producción, constituir una entidad económica que mantiene su identidad, en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra b), de esta Directiva, siempre que el cesionario se haga cargo de una parte esencial del personal de esa entidad, lo cual sucede en el caso de autos.

18 Entiende asimismo que el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de dicha Directiva debe interpretarse en el sentido de que la empresa entrante está obligada a tener en cuenta no solo los respectivos últimos contratos suscritos entre los trabajadores de los que pasa a hacerse cargo y la empresa saliente, sino también todos los períodos de empleo cubiertos por el personal subrogado, en la medida en que esta obligación se derive de la relación laboral que vincula a dicho personal con la empresa saliente.

19 Por lo que respecta a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, el órgano jurisdiccional remitente sostiene, en concreto en respuesta a la solicitud de información que el Tribunal de Justicia le dirigió el 7 de octubre de 2019, que los trabajadores con contrato de duración determinada que adquieren la condición de indefinidos como consecuencia de haber suscrito sucesivos contratos de duración determinada por obra o servicio que superan tres años de duración se encuentran en una situación comparable a la de los trabajadores con contrato de duración determinada que, como el demandante en el litigio principal, han suscrito una serie de sucesivos contratos «fijos de obra».

20 El órgano jurisdiccional remitente aduce también que el Convenio Colectivo controvertido, que, según afirma, excluye la aplicación del Estatuto de los Trabajadores, es aplicable al litigio principal; el órgano jurisdiccional remitente especifica que no existe ninguna razón objetiva que justifique ir en contra del artículo 15, apartados 1 y 5, del Estatuto de los Trabajadores.

21 En este contexto, dicho órgano jurisdiccional alberga dudas en cuanto a la conformidad de los artículos 24, apartados 2 y 5, y 27 del referido Convenio Colectivo con la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco y con el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23.

22 En estas circunstancias, el Juzgado de lo Social n.º 14 de Madrid decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) La Cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco […] y la Directiva 2001/23 ¿debe interpretarse en el sentido de que el convenio colectivo [controvertido] en su art. 24.2 establece que con independencia de la duración del contrato general para una sola obra, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15.1 a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de "fijos de obra", tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del presente Convenio General, no existiendo razón objetiva que justifica que vaya en contra de la legislación nacional, donde el art. 15.1.a) del ET establece, que "Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa"?

2) La Cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco […] y la Directiva 2001/23 ¿debe interpretarse en el sentido de que el convenio colectivo [controvertido] en su art. 24.5 establece que para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del E.T., no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto, tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del artículo 44 del E.T. o la subrogación recogida en el artículo 27 del presente Convenio, no existiendo razón objetiva que justifica que vaya en contra de la legislación nacional, donde el art. 15.5 del E.T. establece, que "Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente"?

3) El Artículo 3, Apartado 1 de la Directiva 2001/23 ¿debe interpretarse en el sentido de que se opone a que en virtud del convenio colectivo [controvertido] se excluya que los derechos y obligaciones que debe respetar la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, quedarán limitados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por el trabajador con la empresa saliente de la contrata, y no constituye una razón objetiva que justifica que vaya en contra de la legislación nacional, donde el art. 44 del ET establece la subrogación en todos los derechos y obligaciones sin limitarse al último contrato?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Competencia del Tribunal de Justicia

23 El Gobierno español manifiesta dudas acerca de que el Tribunal de Justicia sea competente para pronunciarse sobre la petición de decisión prejudicial porque, a su juicio, mediante las cuestiones prejudiciales, el órgano jurisdiccional remitente pretende en realidad obtener una interpretación de la relación entre distintas disposiciones del Derecho nacional.

24 A este respecto, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, no corresponde al Tribunal de Justicia, en el contexto de un procedimiento prejudicial, interpretar las disposiciones legales o reglamentarias nacionales (sentencia de 30 de septiembre de 2020, CPAS de Liège, C-233/19, EU:C:2020:757, apartado 23 y jurisprudencia citada).

25 No obstante, en el caso de autos, la petición de decisión prejudicial no debe entenderse en el sentido de que, mediante ella, el órgano jurisdiccional remitente está preguntado al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación de la relación existente entre el Convenio Colectivo controvertido y el Estatuto de los Trabajadores, sino de que está planteando la duda de si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco y el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23 han de interpretarse en el sentido de que se oponen a unas normas nacionales como los artículos 24, apartados 2 y 5, y 27, apartado 2, de dicho Convenio Colectivo.

26 Por otra parte, con el fin de determinar la competencia del Tribunal de Justicia para responder a las cuestiones prejudiciales planteadas, procede comprobar si el litigio principal presenta un punto de conexión con el Derecho de la Unión (sentencia de 7 de mayo de 2020, Parking e Interplastics, C-267/19 y C-323/19, EU:C:2020:351, apartado 27).

27 A este respecto, basta con señalar que, cuando menos, la Directiva 2001/23 no es manifiestamente inaplicable al litigio principal, de manera que constituye el elemento de conexión con el Derecho de la Unión que justifica la competencia del Tribunal de Justicia para responder a las cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional remitente (véase, por analogía, la sentencia de 7 de mayo de 2020, Parking e Interplastics, C-267/19 y C-323/19, EU:C:2020:351, apartado 28).

28 De las consideraciones que anteceden resulta que el Tribunal de Justicia es competente para pronunciarse sobre la petición de decisión prejudicial.

Admisibilidad de las cuestiones prejudiciales

29 El Gobierno español y la Comisión Europea estiman que las cuestiones prejudiciales planteadas son inadmisibles porque tienen carácter hipotético, faltan elementos de hecho que permitan al Tribunal de Justicia darles respuesta y la descripción del marco jurídico nacional es incompleta.

30 A este respecto, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, las cuestiones sobre la interpretación del Derecho de la Unión planteadas por el juez nacional en el marco fáctico y normativo definido bajo su responsabilidad, y cuya exactitud no corresponde verificar al Tribunal de Justicia, disfrutan de una presunción de pertinencia. La negativa del Tribunal de Justicia a pronunciarse sobre una petición de decisión prejudicial presentada por un órgano jurisdiccional nacional solo es posible cuando resulta patente que la interpretación solicitada del Derecho de la Unión no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema es de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder de modo útil a las cuestiones planteadas (sentencia de 30 de enero de 2020, I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, apartado 56 y jurisprudencia citada).

31 De jurisprudencia reiterada se desprende también que la necesidad de llegar a una interpretación del Derecho de la Unión que sea útil para el juez nacional exige que este defina el contexto fáctico y normativo en el que se inscriben las cuestiones que plantea o que, al menos, explique los supuestos de hecho en los que se basan tales cuestiones. En la resolución de remisión deben figurar, además, las razones precisas que han conducido al juez nacional a preguntarse sobre la interpretación del Derecho de la Unión y a estimar necesario plantear una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia (sentencia de 30 de enero de 2020, I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, apartado 57 y jurisprudencia citada).

32 En el caso de autos, el órgano jurisdiccional remitente expone, de manera suficiente, en la petición y en la respuesta a la solicitud de información que le dirigió el Tribunal de Justicia, no solo las razones que lo han llevado a preguntar al Tribunal de Justicia sobre la interpretación que debe darse a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco y al artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23, sino también los motivos por los que esta interpretación resulta necesaria para resolver el litigio principal.

33 En efecto, dicho órgano jurisdiccional estima que estas disposiciones del Derecho de la Unión se oponen, respectivamente, a disposiciones del Derecho nacional como los artículos 24, apartados 2 y 5, y 27, apartado 2, del Convenio Colectivo controvertido, que parecen ser pertinentes para resolver el litigio principal, puesto que el demandante ha suscrito un total de seis contratos fijos de obra sucesivos, el último de los cuales lleva en vigor más de siete años. Así, por una parte, tanto el apartado 2 del artículo 24 de dicho Convenio Colectivo, conforme al cual el contrato «fijo de obra» tiene duración indeterminada, como el apartado 5 de dicho artículo, que prevé la posibilidad de suscribir sucesivos contratos de este tipo, son aplicables al caso de autos, según dicho órgano jurisdiccional. Por otra parte, del auto de remisión se desprende que se ha producido una subrogación de personal en contratas de mantenimiento de redes de agua, en el sentido del artículo 27 de dicho Convenio Colectivo.

34 Por lo tanto, la interpretación solicitada no carece manifiestamente de toda relación con la realidad o con el objeto del litigio principal y la problemática planteada no tiene carácter hipotético, sino que guarda relación con los hechos que forman el objeto de una controversia entre las partes del litigio principal, que corresponde definir al órgano jurisdiccional remitente.

35 Además, el Tribunal de Justicia dispone de los elementos fácticos y jurídicos necesarios para dar una respuesta útil a las cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional remitente. En efecto, consta que el demandante en el litigio principal celebró diversos contratos sucesivos con Obras y Servicios Públicos y del auto de remisión se desprende que se trata de contratos «fijos de obra». Asimismo, en lo que atañe a la normativa nacional pertinente, el Tribunal de Justicia debe atenerse a la situación que dicho órgano jurisdiccional considera probada (véase, en este sentido, la sentencia de 8 de junio de 2016, Hünnebeck, C-479/14, EU:C:2016:412, apartado 36 y jurisprudencia citada).

36 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede declarar admisibles las cuestiones prejudiciales.

Sobre el fondo

Cuestiones prejudiciales primera y segunda

37 Con carácter preliminar, debe recordarse que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en el marco del procedimiento de cooperación entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia establecido por el artículo 267 TFUE, corresponde a este proporcionar al juez nacional una respuesta útil que le permita dirimir el litigio del que conoce. Desde este punto de vista, incumbe, en su caso, al Tribunal de Justicia reformular las cuestiones que se le planteen. El hecho de que un órgano jurisdiccional nacional, en el plano formal, haya formulado una cuestión prejudicial

refiriéndose a determinadas disposiciones del Derecho de la Unión no impide que el Tribunal de Justicia proporcione a ese órgano jurisdiccional todos los elementos de interpretación que puedan permitirle resolver el asunto del que conoce, aun cuando no haya hecho referencia a ellos al formular sus cuestiones. A este respecto, corresponde al Tribunal de Justicia deducir del conjunto de elementos aportados por el órgano jurisdiccional nacional, especialmente de la motivación de la resolución de remisión, los elementos del Derecho de la Unión que requieren una interpretación, teniendo en cuenta el objeto del litigio [sentencia de 23 de abril de 2020, Land Niedersachsen (Períodos anteriores de actividad pertinente), C-710/18, EU:C:2020:299, apartado 18 y jurisprudencia citada].

38 Mediante sus cuestiones prejudiciales primera y segunda, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco y la Directiva 2001/23 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que permite, como excepción al régimen general establecido en el Derecho nacional, celebrar sucesivos contratos de duración determinada «fijos de obra» con independencia de su duración.

39 En primer lugar, procede señalar que, aunque el órgano jurisdiccional remitente hace referencia, en sus cuestiones prejudiciales primera y segunda, a dicha Directiva, los motivos que expone al respecto se refieren en realidad a la tercera cuestión prejudicial en cuanto versan sobre el artículo 27, apartado 2, del Convenio Colectivo controvertido, de modo que la problemática planteada por dicho órgano jurisdiccional a propósito de la referida Directiva se examinará en el marco de la tercera cuestión prejudicial.

40 En segundo lugar, en contra de lo que el órgano jurisdiccional remitente considera, la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco no puede aplicarse a una situación como la del litigio principal.

41 En efecto, dicho órgano jurisdiccional invoca, sin no obstante llevar a cabo un análisis en profundidad de las condiciones que permitirían calificar al grupo de referencia pertinente para realizar la comparación que él efectúa, una discriminación, en violación de dicha cláusula, de la que a su entender son objeto los trabajadores con contrato de duración determinada que, como el demandante en el litigio principal, han suscrito una serie de contratos «fijos de obra» sucesivos, con respecto a los trabajadores con contrato de duración determinada que han suscrito diversos contratos por obra o servicio y que adquieren la condición de indefinidos como consecuencia de haber suscrito de manera concatenada diversos contratos de este tipo por una duración acumulada de más de tres años. Según el órgano jurisdiccional remitente, estos dos tipos de trabajadores con contrato de duración determinada se encuentran en una situación comparable a los efectos de la citada cláusula.

42 Sin embargo, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que, dado que el principio de no discriminación solo se ha aplicado y concretado mediante el Acuerdo Marco en lo que respecta a las diferencias de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores con contrato por tiempo indefinido que se encuentran en una situación comparable, las posibles diferencias de trato entre determinadas categorías de personal con contrato de duración determinada no están incluidas en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación consagrado en dicho Acuerdo Marco (sentencia de 22 de enero de 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, apartado 52 y jurisprudencia citada).

43 En cambio, como sostiene la Comisión, la problemática inherente al litigio principal estriba en el posible abuso en la utilización de los contratos de duración determinada «fijos de obra». En estas circunstancias, y habida cuenta de la información aportada por el órgano jurisdiccional remitente, procede reformular las cuestiones prejudiciales primera y segunda a fin de proporcionarle elementos de interpretación útiles.

44 En efecto, del auto de remisión se desprende que, mediante estas cuestiones prejudiciales, el Juzgado de lo Social n.º 14 de Madrid en realidad está preguntando si la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la

controvertida en el litigio principal, con arreglo a la cual pueden celebrarse sucesivos contratos de duración determinada «fijos de obra» de manera tal que los trabajadores que hayan celebrado este tipo de contratos mantengan su condición de trabajadores de duración determinada indefinidamente, o si, en cambio, la renovación de estos contratos puede considerarse justificada por «razones objetivas» —en el sentido del apartado 1, letra a), de esta cláusula— meramente porque esa normativa nacional prevé que dichos contratos se celebran con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración.

45 A este respecto, procede recordar que la cláusula 5 del Acuerdo Marco, que tiene por objeto dar efecto a uno de los objetivos perseguidos por este, a saber, regular la utilización sucesiva de los contratos o relaciones laborales de duración determinada, impone a los Estados miembros, en su apartado 1, la adopción efectiva y vinculante de por lo menos una de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contemple medidas legales equivalentes. Las tres medidas enumeradas en el apartado 1, letras a) a c), de esa cláusula se refieren, respectivamente, a razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales, a la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada y al número máximo de sus renovaciones [sentencia de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18, EU:C:2021:113, apartado 54 y jurisprudencia citada].

46 Los Estados miembros disponen a este respecto de un margen de apreciación, ya que tienen la opción de recurrir a una o varias de las medidas enunciadas en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo Marco o incluso a medidas legales existentes equivalentes, y ello teniendo en cuenta las necesidades de los distintos sectores o categorías de trabajadores. De ese modo, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco asigna a los Estados miembros un objetivo general, consistente en la prevención de tales abusos, dejándoles sin embargo la elección de los medios para alcanzarlo, siempre que no pongan en peligro el objetivo o el efecto útil de este Acuerdo Marco [sentencia de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18, EU:C:2021:113, apartados 55 y 56 y jurisprudencia citada].

47 La cláusula 5 del Acuerdo Marco no enuncia sanciones específicas en caso de que se compruebe la existencia de abusos. En tal caso, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no solo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación de este Acuerdo Marco [sentencia de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18, EU:C:2021:113, apartado 57 y jurisprudencia citada].

48 Así, la cláusula 5 del Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros una obligación general de convertir en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada. No obstante, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contar con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada [sentencia de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18, EU:C:2021:113, apartado 58 y jurisprudencia citada].

49 Cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión. En efecto, según los propios términos del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, los Estados miembros deben «[adoptar] todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por [dicha] Directiva» [sentencia de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18, EU:C:2021:113, apartado 59 y jurisprudencia citada].

50 Además, es necesario recordar que no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, ya que esta tarea incumbe a los tribunales nacionales competentes, que deben determinar si lo dispuesto en la normativa nacional aplicable cumple las exigencias establecidas en la cláusula 5 del Acuerdo Marco [sentencia de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18, EU:C:2021:113, apartado 60 y jurisprudencia citada].

51 Por tanto, en el caso de autos, corresponde al órgano jurisdiccional remitente apreciar en qué medida los requisitos de aplicación y la ejecución efectiva de las disposiciones pertinentes del Derecho interno hacen que estas constituyan una medida apropiada para prevenir y, en su caso, sancionar el uso abusivo de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada [sentencia de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18, EU:C:2021:113, apartado 61 y jurisprudencia citada].

52 No obstante, el Tribunal de Justicia, al pronunciarse en un procedimiento prejudicial, puede aportar precisiones destinadas a orientar a dicho órgano jurisdiccional en su apreciación [sentencia de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18, EU:C:2021:113, apartado 62 y jurisprudencia citada].

53 En este contexto, procede comprobar si la normativa nacional controvertida en el litigio principal, es decir, el artículo 24, apartados 2 y 5, del Convenio Colectivo controvertido, que, según afirma el órgano jurisdiccional remitente, permite celebrar sucesivos contratos de trabajo de duración determinada «fijos de obra» en el sector de la construcción, puede constituir una de las medidas contempladas en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo Marco.

54 En primer lugar, el artículo 24 de dicho Convenio Colectivo no prevé, en sus apartados 2 y 5, en relación con los contratos «fijos de obra», una «duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada», en el sentido del apartado 1, letra b), de esta cláusula. Antes bien, el artículo 24, apartado 2, de dicho Convenio Colectivo contempla expresamente que se celebren los contratos «fijos de obra» con independencia de su duración.

55 No obstante, aunque el marco normativo y fáctico se define bajo la responsabilidad del órgano jurisdiccional remitente y no corresponde al Tribunal de Justicia comprobar su exactitud, como se desprende de la jurisprudencia citada en los apartados 30 y 35 de la presente sentencia, procede señalar que de las observaciones escritas del Gobierno español resulta que el artículo 24, apartado 3, del Convenio Colectivo controvertido podría constituir una medida destinada a prevenir la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, y en concreto a fijar una «duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada», en el sentido del apartado 1, letra b), de dicha cláusula, por cuanto, en palabras de dicho Gobierno, limita a tres años consecutivos la prestación de servicios para una misma empresa en distintos centros de trabajo dentro de la misma provincia, salvo que concurran determinadas condiciones.

56 Incumbe por tanto a dicho órgano jurisdiccional comprobar, en aplicación de la jurisprudencia citada en el apartado 51 de la presente sentencia, si esa medida constituye, en el caso de autos, una medida adecuada para prevenir la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, en el sentido de dicha cláusula.

57 En segundo lugar, y también sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar a dicho órgano jurisdiccional, no existe para este tipo de contratos ninguna medida nacional que fije un «número máximo de renovaciones», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra c), del Acuerdo Marco.

58 En tercer lugar, es preciso comprobar si la normativa nacional controvertida en el litigio principal establece alguna medida que encaje en el concepto de «razones objetivas que justifiquen la renovación» de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco.

59 A este respecto, se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que debe entenderse que el concepto de «razones objetivas», a efectos de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, 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 esos contratos y en las características inherentes a estas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 66 y jurisprudencia citada).

60 En cambio, una disposición nacional que se limitara a autorizar de manera general y abstracta, a través de una norma legal o reglamentaria, la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada no se ajustaría a las exigencias que se han precisado en el anterior apartado de la presente sentencia (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 67 y jurisprudencia citada).

61 En efecto, una disposición de esta naturaleza, de carácter meramente formal, no permite deducir criterios objetivos y transparentes a fin de verificar si la renovación de tales contratos responde efectivamente a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Por tanto, tal disposición entraña un riesgo real de utilización abusiva de este tipo de contratos, por lo que no es compatible ni con el objetivo ni con el efecto útil del Acuerdo Marco (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 68 y jurisprudencia citada).

62 Por otra parte, como en reiteradas ocasiones ha declarado el Tribunal de Justicia, la renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para cubrir necesidades que, de hecho, no tienen carácter provisional, sino permanente y estable, no está justificada conforme a la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, en la medida en que tal utilización de contratos o relaciones laborales de duración determinada se opone directamente a la premisa en la que se basa dicho Acuerdo Marco, a saber, que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma más común de relación laboral, aunque los contratos de duración determinada sean característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 76 y jurisprudencia citada).

63 La observancia de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco requiere que se compruebe concretamente si la renovación de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada trata de atender necesidades provisionales y si una disposición como la controvertida en el litigio principal no se utiliza, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y estables del empleador en materia de personal (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 77 y jurisprudencia citada).

64 Se han de 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 contratos o relaciones laborales de duración determinada, aunque se concluyan en apariencia para atender a una necesidad de sustitución de personal, sean utilizados de manera abusiva por los empleadores (sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 102 y jurisprudencia citada).

65 Por lo que respecta al litigio principal, como subraya el órgano jurisdiccional remitente, del apartado 2 del artículo 24 del Convenio Colectivo controvertido resulta que los contratos «fijos de obra» se suscriben con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración. A tenor del apartado 5 de este artículo, «la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa […] no comportará la adquisición de la condición [de trabajador fijo]».

66 Así pues, el artículo 24 de dicho Convenio Colectivo permite la celebración de sucesivos contratos de duración determinada «fijos de obra», limitando, en principio, la adscripción del trabajador que se trate, por cada contrato celebrado, a una sola obra. Esta limitación de los contratos a una sola obra es, según la información facilitada por el órgano jurisdiccional remitente, la única medida prevista para este tipo de contratos que podría constituir una «razón objetiva» en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco.

67 En estas circunstancias, han de tenerse en cuenta las observaciones formuladas por Obras y Servicios Públicos, Acciona Agua y el Gobierno español, según las cuales la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006 y la disposición adicional tercera del Estatuto de los Trabajadores reconocen las particularidades del sector de la construcción y la necesidad de establecer criterios específicos más pertinentes a través de la negociación colectiva, la cual tiene como objetivo adaptar el contrato de trabajo de duración determinada por obra o servicio mediante fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo y una mejor garantía de la salud y seguridad laborales. Según estas partes del procedimiento, el establecimiento del contrato fijo de obra por el Convenio Colectivo controvertido se realizó en ejercicio de esta competencia, contemplándose, para el caso de riesgo de utilización abusiva de sucesivos contratos de este tipo, criterios para impedir los abusos.

68 Ahora bien, aun cuando adscribir a un trabajador a «una sola obra» puede constituir, dadas las características particulares del sector de la construcción, una «circunstancia específica y concreta que caracteriza una determinada actividad», en el sentido de la jurisprudencia citada en el apartado 59 de la presente sentencia, procede señalar, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al órgano jurisdiccional remitente, que no cabe considerar que el artículo 24 del Convenio Colectivo controvertido permita justificar la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, en el sentido de la jurisprudencia citada en los apartados 60 y 61 de la presente sentencia, pues dicho artículo entraña un riesgo real de provocar una utilización abusiva de este tipo de contratos.

69 En efecto, en virtud del apartado 2 de dicho artículo, el contrato fijo de obra únicamente se limita «con carácter general» a una sola obra, de modo que esta disposición no excluye la posibilidad de celebrar un contrato de este tipo para varias obras. Por otro lado, el apartado 5 del mismo artículo permite celebrar diversos contratos de este tipo con la misma empresa para diferentes puestos de trabajo. Así, parece que, si bien la limitación del contrato a una sola obra que prevé el apartado 2 se aplica a cada contrato fijo de obra considerado por separado, con arreglo al apartado 5 pueden celebrarse diversos contratos de este tipo sucesivamente para diferentes obras.

70 En cualquier caso, es preciso señalar, al igual que la Comisión, que unas normas como las recogidas en el artículo 24, apartados 2 y 5, de dicho Convenio Colectivo, con arreglo a las cuales cada contratación individual limita, en principio, la adscripción del trabajador de que se trate a una sola obra, pero que permite renovar los contratos «fijos de obra» indefinidamente por el efecto acumulado de esos sucesivos contratos o la agregación de estos, ponen de manifiesto que dicho trabajador en realidad desempeña de modo permanente y estable tareas que forman parte de la actividad ordinaria de la entidad o de la empresa que lo emplea.

71 La situación del litigio principal ilustra a la perfección esta apreciación, pues el demandante ha suscrito seis contratos «fijos de obra» sucesivos con Obras y Servicios Públicos por una duración total que excede de 25 años.

72 De ello resulta, conforme a la jurisprudencia citada en los apartados 62 a 64 de la presente sentencia, que una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que permite atender necesidades que no son provisionales, sino, al contrario, permanentes y estables, no está justificada en virtud de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco.

73 En estas circunstancias, siempre y cuando no existan «medidas legales equivalentes para prevenir los abusos», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo Marco, que regulen los contratos «fijos de obra», extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente, tal normativa no permite prevenir, en el sentido de la referida cláusula 5, apartado 1, los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada. En el marco de ese examen, corresponde en particular al órgano jurisdiccional remitente comprobar si, como sostienen Obras y Servicios Públicos y Acciona Agua, se concede a los trabajadores de duración determinada empleados con contratos fijos de obra una indemnización por cese y, en caso afirmativo, si esta indemnización es adecuada para prevenir y, de ser necesario, sancionar tales abusos y puede calificarse de «medida legal equivalente», en el sentido de la citada cláusula 5, apartado 1.

74 A este respecto, procede recordar que el Tribunal de Justicia ha declarado que, para constituir una «medida legal equivalente», en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, la concesión de una indemnización debe tener específicamente por objeto compensar los efectos de la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada. Además, es necesario que la indemnización concedida no solo sea proporcionada, sino también lo bastante efectiva y disuasoria como para garantizar la plena eficacia de dicha cláusula (véase la sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartados 103 y 104 y jurisprudencia citada).

75 Por otra parte, procede recordar que el Tribunal de Justicia ha declarado que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco no es incondicional ni suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un juez nacional. Así pues, una disposición del Derecho de la Unión de esta índole, carente de efecto directo, no puede invocarse como tal en un litigio sometido al Derecho de la Unión con el fin de excluir la aplicación de una disposición de Derecho nacional que le sea contraria. Por consiguiente, un tribunal nacional no está obligado a dejar sin aplicación una disposición de Derecho nacional contraria a dicha cláusula (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartados 118 a 120 y jurisprudencia citada).

76 Dicho esto, es necesario recordar que, al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales deben interpretarlo en la medida de lo posible a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate para alcanzar el resultado que esta persigue y atenerse así a lo dispuesto en el artículo 288 TFUE, párrafo tercero (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 121 y jurisprudencia citada).

77 Ciertamente, la obligación del juez nacional de utilizar como referencia el contenido de una directiva cuando interpreta y aplica las normas pertinentes de su Derecho interno tiene sus límites en los principios generales del Derecho, en particular en los de seguridad jurídica e irretroactividad, y no puede servir de base para una interpretación *contra legem* del Derecho nacional (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 123 y jurisprudencia citada).

78 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 este, hagan todo lo que sea de su competencia a fin de garantizar la plena efectividad de la directiva de que se trate y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por esta (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 124 y jurisprudencia citada).

79 Así pues, corresponde en particular al órgano jurisdiccional remitente comprobar si la jurisprudencia del Tribunal Supremo permite tal interpretación de las disposiciones nacionales controvertidas. En efecto, según la Comisión, el Tribunal Supremo viene aplicando los límites temporales previstos en el artículo 15, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores a los contratos «fijos de obra» regulados por el Convenio Colectivo controvertido, de manera que, cuando un trabajador ha suscrito dos o más contratos de este tipo y se ha superado el límite temporal legal previsto en dicha disposición, adquiere la condición de indefinido.

80 Habida cuenta de las consideraciones que anteceden, procede responder a las cuestiones prejudiciales primera y segunda que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar, de conformidad con el conjunto de normas del Derecho nacional aplicables, si la limitación a tres años consecutivos, salvo que concurran determinadas condiciones, del empleo de los trabajadores de duración determinada ocupados con contratos «fijos de obra» por una misma empresa en distintos centros de trabajo dentro de la misma provincia y la concesión a estos trabajadores de una indemnización por cese —en el caso de que dicho órgano jurisdiccional constate que efectivamente se adoptan estas medidas con respecto a dichos trabajadores— constituyen medidas adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada o «medidas legales equivalentes», en el sentido de la referida cláusula 5, apartado 1. En cualquier caso, tal normativa nacional no puede ser aplicada por las autoridades del Estado miembro de que se trata de un modo tal que la renovación de sucesivos contratos de duración determinada «fijos de obra» se considere justificada por «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), de dicho Acuerdo Marco, meramente porque cada uno de esos contratos se suscriba con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, puesto que tal normativa nacional no impide, en la práctica, al empleador de que se trate atender a través de dicha renovación necesidades de personal permanentes y estables.

Tercera cuestión prejudicial

81 Mediante su tercera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional conforme a la cual, cuando se produce una subrogación de personal en el marco de contratos públicos, los derechos y obligaciones del trabajador subrogado que la empresa entrante está obligada a respetar se limitan exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por ese trabajador con la empresa saliente.

82 En primer lugar, con arreglo a su artículo 1, apartado 1, letra a), la Directiva 2001/23 se aplica a las transmisiones de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una fusión.

83 A este respecto, de jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia se desprende que la Directiva 2001/23 es aplicable en todos los supuestos de cambio, en el marco de las relaciones contractuales, de la persona física o jurídica responsable de la explotación de la empresa que contrae las obligaciones de empresario respecto a los empleados de la empresa. Por lo tanto, para que la Directiva 2001/23 se aplique, no es necesario que existan relaciones contractuales directas entre el cedente y el cesionario, pudiendo también producirse la cesión a través de un tercero (sentencia de 11 de julio de 2018, Somoza Hermo e Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, apartado 27 y jurisprudencia citada).

84 En este contexto, procede señalar que, contrariamente a lo que alegan, en esencia, Acciona Agua y el Gobierno español, el hecho de que, en el caso de autos, se trate de una subrogación de personal como consecuencia de la readjudicación de un contrato público en el marco de la cual la empresa entrante se ha hecho cargo de una parte esencial del personal que la empresa saliente tenía destinado a la ejecución de dicho contrato público no excluye que la Directiva 2001/23 sea aplicable.

85 En efecto, para empezar, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que la circunstancia de que la transmisión se derive de decisiones unilaterales de los poderes públicos y no de un acuerdo de voluntades no excluye la aplicación de la Directiva 2001/23 (sentencia de 20 de julio de 2017, Piscarreta Ricardo, C-416/16, EU:C:2017:574, apartado 38 y jurisprudencia citada).

86 A continuación, la inexistencia de vínculo contractual entre las dos empresas a las que se ha adjudicado sucesivamente el contrato público de que se trate resulta irrelevante para determinar si la Directiva 2001/23 es aplicable a una situación como la controvertida en el litigio principal (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de julio de 2018, Somoza Hermo e Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, apartado 28).

87 Por último, la circunstancia de que la obligación de hacerse cargo del personal viniera impuesta a Acciona Agua por un convenio colectivo no afecta al hecho de que la transmisión se refiere a una entidad económica (véase, por analogía, la sentencia de 11 de julio de 2018, Somoza Hermo e Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, apartado 38).

88 En segundo lugar, con arreglo al artículo 1, apartado 1, letra b), de la Directiva 2001/23, se considera transmisión la de una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria. Así, el concepto de «entidad» se refiere a un conjunto de personas y bienes organizados que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio (sentencia de 27 de febrero de 2020, Grafe y Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, apartado 22).

89 De la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que el criterio decisivo para determinar la existencia de tal transmisión consiste en saber si la entidad económica mantiene su identidad, lo que se desprende, en particular, de la circunstancia de que continúe efectivamente su explotación o de que esta se reanude (sentencia de 27 de febrero de 2020, Grafe y Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, apartado 23 y jurisprudencia citada).

90 Para determinar si se cumple este requisito, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación examinada, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el que se hayan transmitido o no elementos materiales como los edificios o los bienes muebles, el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haya hecho cargo o no de la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela, así como el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y la duración de una eventual suspensión de dichas actividades. No obstante, estos elementos son tan solo aspectos parciales de la evaluación de conjunto que debe hacerse y no pueden, por tanto, apreciarse aisladamente (sentencia de 27 de febrero de 2020, Grafe y Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, apartado 24 y jurisprudencia citada).

91 En particular, el Tribunal de Justicia ha considerado que, para apreciar las circunstancias de hecho que caracterizan la operación, el órgano jurisdiccional nacional debe tener en cuenta el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate. De ello resulta que la importancia respectiva que debe atribuirse a los distintos criterios que determinan la existencia de una transmisión en el sentido de la Directiva 2001/23 varía necesariamente en función de la actividad ejercida, o incluso de los métodos de producción o de explotación utilizados en la empresa, en el centro de actividad o en la parte del centro de actividad de que se trate (sentencia de 11 de julio de 2018, Somoza Hermo e Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, apartados 31 y 32 y jurisprudencia citada).

92 El Tribunal de Justicia ha señalado anteriormente que una entidad económica puede funcionar, en determinados sectores, sin elementos significativos de activo material o inmaterial, de modo que el mantenimiento de la identidad de dicha entidad tras la operación de que es objeto no puede, por definición, depender de la cesión de tales elementos (sentencia de 11 de julio de 2018, Somoza Hermo e Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, apartado 33 y jurisprudencia citada).

93 Así, el Tribunal de Justicia ha declarado que, en la medida en que, en determinados sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, como en concreto ocurre con una actividad que no exija el uso de materiales específicos, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una entidad económica, ha de admitirse que dicha entidad puede mantener su identidad aun después de su transmisión cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata, sino que además se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que su antecesor destinaba especialmente a dicha tarea. En este supuesto, el nuevo empresario adquiere en efecto el conjunto organizado de elementos que le permitirá continuar las actividades o algunas actividades de la empresa cedente de forma estable (sentencia de 11 de julio de 2018, Somoza Hermo e Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, apartados 34 y 35 y jurisprudencia citada).

94 De lo antedicho se desprende que la calificación de transmisión presupone un determinado número de comprobaciones fácticas y que corresponderá al tribunal nacional apreciar esta cuestión *in concreto* a la luz de los criterios establecidos por el Tribunal de Justicia y de los objetivos que se persiguen con la Directiva 2001/23, como se enuncian, en particular, en el considerando 3 de esta (sentencia de 27 de febrero de 2020, Grafe y Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, apartado 27 y jurisprudencia citada).

95 En consecuencia, incumbe al órgano jurisdiccional remitente apreciar, a la luz de las consideraciones que se han expuesto y teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias fácticas que caracterizan la operación objeto del litigio principal, si debe considerarse que esta constituye una transmisión de empresa a los efectos de la Directiva 2001/23.

96 A tal fin, le corresponde en particular comprobar si, como indica en el auto de remisión, la actividad de que se trata en el litigio principal no exige materiales específicos y, por tanto, descansa fundamentalmente en la mano de obra o si, por el contrario, como alegan Obras y Servicios Públicos y Acciona Agua, no puede calificarse de actividad que descansa fundamentalmente en la mano de obra puesto que esta última constituye un elemento claramente accesorio de los elementos materiales necesarios para la ejecución del contrato público de que se trata y estos no han sido transmitidos.

97 Habida cuenta de estas consideraciones, se ha de precisar, en primer término, que, aparte del supuesto en el que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra al que hace referencia la jurisprudencia citada en el apartado 93 de la presente sentencia, en una situación en la que los elementos materiales, como los edificios y los bienes muebles, no resulten indispensables para el buen funcionamiento de la entidad de que se trate, o incluso de que la mano de obra y esos elementos materiales tengan igual importancia para el buen funcionamiento de esa entidad y la actividad de la empresa saliente sea retomada por la empresa entrante habiéndose esta hecho cargo del grueso del personal, la circunstancia de que no se hayan transmitido elementos materiales no obsta para que se estime que la identidad de la entidad económica se ha mantenido tras la transmisión, en cuyo caso procedería considerar que se ha producido una transmisión de empresa a los efectos del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23.

98 En efecto, esta solución no solo se inscribe en la lógica de los objetivos perseguidos por esta Directiva, como se enuncian, en particular, en su considerando 3, a saber, proteger a los trabajadores en caso de cambio de empresario para garantizar el mantenimiento de sus derechos, sino que también está en consonancia con la jurisprudencia citada en el apartado 92 de la presente sentencia, conforme a la cual el mantenimiento de la identidad de una entidad económica que puede funcionar sin elementos significativos de activo material o inmaterial tras la operación de que sea objeto no puede depender de la cesión de tales elementos.

99 En segundo término, es preciso recordar la jurisprudencia del Tribunal de Justicia según la cual el hecho de que no se transmitan del antiguo al nuevo adjudicatario en una medida significativa elementos que son indispensables para el buen funcionamiento de la entidad debe conducir a considerar que esta no conserva su identidad (véase, en este sentido, la sentencia de 25 de enero de 2001, Liikenne, C-172/99, EU:C:2001:59, apartado 42).

100 Sin embargo, no cabe inferir de esa jurisprudencia que la transmisión de elementos materiales deba considerarse *in abstracto* como el único factor determinante de una transmisión de empresa cuya actividad pertenece a un sector en el que los elementos materiales contribuyen de manera importante al ejercicio de esa actividad. Por lo tanto, para determinar si la falta de transmisión de los medios de explotación se opone a la calificación de transmisión de empresa, el órgano jurisdiccional remitente debe tener en cuenta las circunstancias propias del asunto del que conoce (véase, en este sentido, la sentencia de 27 de febrero de 2020, Grafe y Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, apartados 30 y 31).

101 En tercer lugar, el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2001/23 consagra el principio de que los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha de la transmisión se transfieren al cesionario.

102 A este respecto, ha de recordarse, ante todo, que la Directiva 2001/23 pretende garantizar el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de cambio de empresario, permitiéndoles permanecer al servicio del nuevo empresario en las mismas condiciones acordadas con el cedente. El objeto de esta Directiva es garantizar, en la medida de lo posible, la continuación de los contratos o de las relaciones laborales con el cesionario, sin modificaciones, con el fin de impedir que los trabajadores afectados se vean en una situación menos favorable por la mera causa de la transmisión. En cambio, dicha Directiva no puede invocarse para obtener una mejora de las condiciones de retribución o de otras condiciones de trabajo con ocasión de la transmisión de una empresa (sentencia de 26 de marzo de 2020, ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, apartado 25 y jurisprudencia citada).

103 Además, ha de precisarse que, aunque, conforme al objetivo de la Directiva 2001/23, deben protegerse los intereses de los trabajadores afectados por la transmisión, no pueden pasarse por alto los derechos del cesionario, que debe seguir pudiendo realizar los ajustes y adaptaciones necesarios para continuar su actividad. La citada Directiva no tiene únicamente por objeto salvaguardar los intereses de los trabajadores en una transmisión de empresa, sino que pretende garantizar un equilibrio justo entre los intereses de estos, por una parte, y los del cesionario, por otra (sentencia de 26 de marzo de 2020, ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, apartado 26 y jurisprudencia citada).

104 En el caso de autos, del artículo 27, apartado 2, párrafo primero, del Convenio Colectivo controvertido resulta que la empresa entrante está obligada a respetar los derechos y obligaciones reconocidos a los trabajadores objeto de subrogación en la relación laboral que los uniera a la empresa saliente. Por otra parte, en virtud del artículo 27, apartado 2, párrafo segundo, de dicho Convenio Colectivo, esos derechos y obligaciones se limitan exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por el trabajador con la empresa saliente, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquel, particularmente a efectos de años de servicio, a menos que ya tuviera reconocido el trabajador tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en dicho artículo.

105 En este contexto, el órgano jurisdiccional remitente expresa dudas en cuanto a la compatibilidad del artículo 27, apartado 2, párrafo segundo, del citado Convenio Colectivo con el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2001/23.

106 En estas circunstancias, procede señalar que la limitación del reconocimiento de los derechos del trabajador en el marco de su relación laboral con la empresa entrante a los generados por el último contrato que este haya celebrado con la empresa saliente implica precisamente mantener esos derechos con ocasión de la subrogación de personal, lo cual se corresponde con el objetivo perseguido por dicha Directiva, consistente en garantizar el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de cambio de empresario, permitiéndoles permanecer al servicio del nuevo empresario en las mismas condiciones que las acordadas con el cedente. Además, esa disposición no limita solamente los derechos del trabajador subrogado, sino también sus obligaciones a aquellas derivadas del último contrato que hubiera suscrito con la empresa saliente.

107 Por lo que atañe, en particular, a la antigüedad, procede recordar que el Tribunal de Justicia ha declarado que, para el cálculo de derechos de carácter pecuniario, como una indemnización por finalización de contrato o un aumento de salario, el cesionario está obligado a tener en cuenta todos los períodos de empleo cubiertos por el personal subrogado, en la medida en que esta obligación se derive de la relación laboral que vincula a dicho personal con el cedente y conforme a los criterios acordados en el marco de tal relación (sentencia de 6 de abril de 2017, Unionen, C-336/15, EU:C:2017:276, apartado 22 y jurisprudencia citada).

108 Pues bien, en el caso de autos, basta con señalar, a este respecto, que del auto de remisión no se desprende que la antigüedad que, conforme al artículo 27, apartado 2, del Convenio Colectivo controvertido, reconoce la empresa entrante a los trabajadores subrogados, en el sentido de esta disposición, sea para ellos menos favorable que la antigüedad que la empresa saliente les reconocía antes de producirse la subrogación.

109 Antes bien, de dicho auto se desprende que Obras y Servicios Públicos tenía reconocida al demandante en el litigio principal antigüedad desde el 1 de enero de 2014, lo que corresponde a la antigüedad generada en virtud del último contrato que celebró con esta sociedad. Por lo tanto, en la medida en que el párrafo segundo de esa disposición limita la antigüedad que Acciona Agua está obligada a reconocer al demandante en el litigio principal a la generada en virtud del último contrato que este celebró con Obras y Servicios Públicos, la aplicación de dicha disposición tiene como efecto que la antigüedad que esta última sociedad le reconocía se mantuviera en el marco de su subrogación.

110 En cambio, el reconocimiento a dicho trabajador, con ocasión de la subrogación, de derechos, en particular de antigüedad, de los que no disfrutaba con anterioridad a la subrogación constituiría una mejora de sus condiciones de trabajo, aspecto que, como resulta de la jurisprudencia citada en el apartado 102 de la presente sentencia, no contempla la Directiva 2001/23.

111 Por añadidura, el artículo 27, apartado 2, párrafo segundo, del Convenio Colectivo controvertido está en consonancia con esta lógica en cuanto prevé una excepción a la limitación de los derechos del trabajador subrogado a los generados por el último contrato que haya celebrado con la empresa saliente, la cual se contempla para el caso de que ya tuviera reconocido el trabajador tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en este artículo. En efecto, esta excepción permite garantizar al trabajador subrogado el mantenimiento de los derechos que la empresa saliente le reconocía en el marco de la relación laboral.

112 En este contexto, solamente se plantea, para el órgano jurisdiccional remitente, la cuestión de determinar los derechos de que era titular el demandante en el litigio principal frente a Obras y Servicios Públicos antes de su subrogación, en particular, si fue víctima de una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, materia que constituye el objeto de las dos primeras cuestiones prejudiciales, y si, por consiguiente, debería haber adquirido la condición de indefinido antes de su subrogación, en cuyo caso, por tanto, habría debido seguir gozando de esa condición una vez subrogado.

113 A este respecto, es preciso recordar que el Tribunal de Justicia ha declarado que la aplicabilidad de la Directiva 2001/23 no prejuzga la protección de la que puede beneficiarse un trabajador frente al uso abusivo de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos en virtud de otras disposiciones del Derecho de la Unión, en particular del Acuerdo Marco, ni la interpretación que de estas haga el Tribunal de Justicia (auto de 15 de septiembre de 2010, Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, apartado 36).

114 Habida cuenta de las consideraciones expuestas, procede responder a la tercera cuestión prejudicial que el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional conforme a la cual, cuando se produce una subrogación de personal en el marco de contratos públicos, los derechos y obligaciones del trabajador subrogado que la empresa entrante está obligada a respetar se limitan exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por ese trabajador con la empresa saliente, siempre y cuando la aplicación de dicha normativa no tenga como efecto colocarlo en una posición menos favorable por el mero hecho de esa subrogación, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

Costas

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

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

1) **La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, debe interpretarse en el sentido de que incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar, de conformidad con el conjunto de normas del Derecho nacional aplicables, si la limitación a tres años consecutivos, salvo que concurran determinadas condiciones, del empleo de los trabajadores de duración determinada ocupados con contratos «fijos de obra» por una misma empresa en distintos centros de trabajo dentro de la misma provincia y la concesión a estos trabajadores de una indemnización por cese —en el caso de que dicho órgano jurisdiccional constate que efectivamente se adoptan estas medidas con respecto a dichos trabajadores— constituyen medidas adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada o «medidas legales equivalentes», en el sentido de la referida cláusula 5, apartado 1. En cualquier caso, tal normativa nacional no puede ser aplicada por las autoridades del Estado miembro de que se trata de un modo tal que la renovación de sucesivos contratos de duración determinada «fijos de obra» se considere justificada por «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), de dicho Acuerdo Marco, meramente porque cada uno de esos contratos se suscriba con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, puesto que tal normativa nacional no impide, en la práctica, al empleador de que se trate atender a través de dicha renovación necesidades de personal permanentes y estables.**

2) **El artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2001/23 del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisiones de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional conforme a la cual, cuando se produce una subrogación de personal en el marco de contratos públicos, los**

derechos y obligaciones del trabajador subrogado que la empresa entrante está obligada a respetar se limitan exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por ese trabajador con la empresa saliente, siempre y cuando la aplicación de dicha normativa no tenga como efecto colocarlo en una posición menos favorable por el mero hecho de esa subrogación, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

Firmas