Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)

de 12 de diciembre de 2013*

«Política social — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada — Principio de no discriminación — Concepto de "condiciones de trabajo" — Normativa nacional que prevé un régimen de indemnización por la fijación ilícita de una cláusula de terminación en el contrato de trabajo diferente de la aplicable en caso de interrupción ilícita de uncontrato de duración indefinida»

En el asunto C-361/12,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunale di Napoli (Italia), mediante resolución de 13 de junio de 2012, recibida en el Tribunal de Justicia el 31 de julio de 2012, en el procedimiento entre

Carmela Carratù

y

Poste Italiane SpA,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. M. Ilešič, Presidente de Sala, y los Sres. C.G. Fernlund y A. Ó Caoimh, la Sra. C. Toader (Ponente) y el Sr. E. Jarašiūnas, Jueces;

Abogado General: Sr. N. Wahl;

Secretaria: Sra. L. Hewlett, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 5 de junio de 2013;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de la Sra. Carratù, por los Sres. A. Cinquegrana y V. De Michele, avvocati;

— en nombre de Poste Italiane SpA, por los Sres. R. Pessi, A. Maresca, L. Fiorillo y G. Proia, avvocati;

— en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por la Sra. C. Gerardis, avvocatessa dello Stato;

— en nombre del Gobierno polaco, por los Sres. B. Majczyna y M. Szpunar, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: italiano.

— en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. C. Cattabriga y el Sr. M. van Beek, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 26 de septiembre de 2013;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), que figura como 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 L 175, p. 43) (en lo sucesivo, «Directiva 1999/70»), del principio de tutela judicial efectiva, tal como se define en el artículo 6 TUE, en relación con los artículos 47 y 52, apartado 3, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») y con el artículo 6 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950 (en lo sucesivo, «CEDH»), y de algunos principios generales del Derecho de la Unión como el principio de seguridad jurídica, el principio de equivalencia y el principio de protección de la confianza legítima.

2 Dicha petición se presentó en el contexto de un litigio entre la Sra. Carratù y Poste Italiane SpA (en lo sucesivo, «Poste Italiane»), acerca del establecimiento de una cláusula de terminación en el contrato de trabajo que había celebrado con esta sociedad.

Marco jurídico

Normativa de la Unión

3 Las cláusulas 1, 4, 5 y 8 del Acuerdo marco tienen el siguiente tenor:

«Objeto (cláusula 1)

El objeto del presente Acuerdo marco 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.

[…]

Principio de no discriminación (cláusula 4)

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*.

3. Las disposiciones para la aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

4. Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas.

Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva (cláusula 5)

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 sea 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.

[…]

Disposiciones para la puesta en práctica (cláusula 8)

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.

[…]»

Derecho italiano

4 Con el título «Plazos de caducidad y disposiciones en materia de contrato de trabajo de duración determinada», el artículo 32 de la Ley nº 183, de 4 de noviembre de 2010 (suplemento ordinario de la GURI nº 262, de 9 de noviembre de 2010; en lo sucesivo, «Ley nº 183/2010»), prevé:

«1. Los apartados 1 y 2 del artículo 6 de la Ley nº 604, de 15 de julio de 1966 [sobre los despidos individuales, GURI nº 195, de 6 de agosto de 1966; en lo sucesivo, "Ley nº 604/1966"] son sustituidos por los siguientes: el despido deberá ser impugnado, so pena de caducidad, dentro de los sesenta días

siguientes a la recepción de su comunicación por escrito, o, si no se realiza de forma simultánea, desde que se comuniquen por escrito sus motivos, mediante cualquier escrito, incluso extrajudicial, que refleje la voluntad del trabajador de impugnar el despido, incluso con la intervención de la organización sindical. La impugnación será ineficaz si dentro del plazo de doscientos setenta días, no se presenta el recurso ante la secretaría del tribunal que actúe como juez de lo social o de la comunicación a la parte contraria del intento de conciliación o de arbitraje, sin perjuicio de la posibilidad de presentar nuevos documentos confeccionados tras la presentación del recurso. Cuando la conciliación o el arbitraje solicitados sean denegados o las partes no hayan llegado a ningún acuerdo sobre su ejecución, deberá presentarse el recurso ante el juez, so pena de caducidad, dentro de los sesenta días siguientes a la denegación o a la falta de acuerdo.

2. Lo dispuesto en el artículo 6 de la [Ley nº 604/1966], en su versión modificada por el apartado 1 del presente artículo, se aplicará asimismo a todos los supuestos de nulidad o improcedencia del despido.

3. El artículo 6 de la [Ley nº 604/1966], en su versión modificada por el apartado 1 del presente artículo, se aplicará asimismo: a) a los despidos que entrañen la solución de cuestiones relativas a la calificación de la relación laboral o a la legalidad del término relativo a la misma; […] d) a la acción de nulidad del término previsto en el contrato de trabajo, de conformidad con los artículos 1, 2 y 4 del Decreto Legislativo nº 368 [sobre la aplicación de la Directiva 1999/70 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada], de 6 de septiembre de 2001 [GURI nº 235, de 9 de octubre de 2001], en su versión modificada [en lo sucesivo, "Decreto Legislativo nº 368/2001"], debiéndose contar los plazos desde el vencimiento de dicho término.

4. El artículo 6 de la Ley nº 604/1966, en su versión modificada por el apartado 1 del presente artículo, se aplicará asimismo: a) a los contratos de trabajo de duración determinada celebrados de conformidad con los artículos 1, 2 y 4 del [Decreto Legislativo nº 368/2001], vigentes en la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, debiéndose computar los plazos desde el vencimiento del término; b) a los contratos de trabajo de duración determinada celebrados igualmente con arreglo a disposiciones legales anteriores al [Decreto Legislativo nº 368/2001], y ya concluidos en la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, debiéndose computar los plazos desde la fecha de entrada en vigor de la misma; […]

5. En los casos de conversión del contrato de duración determinada, el juez condenará al empresario a abonar al trabajador una indemnización global igual a un importe comprendido entre 2,5 y 12 mensualidades de la última retribución completa de hecho, según los criterios indicados en el artículo 8 de la [Ley nº 604/1966].

[…]

7. Lo dispuesto en los apartados 5 y 6 se aplicará a todos los procedimientos, incluidos los pendientes en la fecha de entrada en vigor de la presente Ley. En relación con estos últimos procedimientos, de ser necesario, al solo efecto de la determinación de la indemnización prevista en los apartados 5 y 6, el juez fijará un plazo para, en su caso, ampliar la demanda y las excepciones relativas a la misma y ejercitará las facultades de instrucción previstas en el artículo 421 del codice di procedura civile.»

5 De la resolución de remisión resulta que, en Italia, la Directiva 1999/70 fue transpuesta mediante el Decreto legislativo nº 368/2001. En virtud del artículo 1 de ese Decreto, sólo se permite otorgar un contrato de trabajo por cuenta ajena de duración determinada por razones técnicas, de producción, de organización o de sustitución de trabajadores y dicho contrato carecerá de efectos si no se refleja, directa o indirectamente, en un documento escrito en el que se indiquen esas razones. El empresario deberá entregar al trabajador copia del documento escrito en el plazo de cinco días laborables a contar desde el inicio de la prestación.

6 El artículo 18 de la Ley nº 300, de 20 de mayo de 1970, sobre el estatuto de los trabajadores (GURI nº 131, de 27 mayo de 1970), dispone:

«[…] En la resolución mediante la que declara la improcedencia del despido en el sentido del artículo 2 de la [Ley nº 604/1966] o anula el despido efectuado sin que concurra falta grave o incumplimiento contractual, o lo declara nulo con arreglo a la propia Ley, el juez ordenará la readmisión del trabajador en su puesto al empleador, sea empresario o no, que en cada establecimiento principal, establecimiento, filial, oficina o departamento autónomo en que se haya producido el despido, tuviera empleados más de quince trabajadores, o más de cinco en el caso de empresas agrícolas […]

En la resolución […], el juez condenará al empresario a resarcir al trabajador del perjuicio causado por el despido, cuya nulidad o improcedencia se hubiera declarado, mediante una indemnización equivalente a la retribución global de hecho devengada desde el día del despido hasta la fecha de su efectiva readmisión y le condena a pagar las cotizaciones a la seguridad social desde el día del despido hasta la fecha de su efectiva readmisión; en ningún caso la indemnización podrá ser inferior a cinco meses de la retribución global.

Sin perjuicio del derecho a indemnización […], el trabajador podrá pedir al empresario que sustituya la readmisión en su puesto de trabajo por una indemnización complementaria equivalente a 15 meses de su retribución completa de hecho. Si el trabajador no se reincorpora a su puesto dentro de los 30 días siguientes a la recepción del requerimiento del empresario, ni solicita en el plazo de 30 días desde que se hubiera notificado la presentación de la resolución que se le abone la indemnización prevista en el presente apartado, se considerará que la relación laboral se ha extinguido cuando venzan los plazos antes mencionados.

La resolución […] será ejecutable provisionalmente a partir de su pronunciamiento.»

7 La Ley nº 604/1966 establece disposiciones en materia de despidos individuales en relación con los contratos de trabajo de duración indefinida. A tenor del artículo 8 de dicha Ley:

«Cuando se demuestre que no se dan los requisitos relativos al despido por causa justa o motivo justificado, el empresario deberá readmitir al trabajador en el plazo de tres días o, en caso contrario, indemnizarlo mediante el pago de una cantidad comprendida entre un mínimo de 2,5 y un máximo de 6 mensualidades de la última retribución global de hecho en función del número de empleados, el tamaño de la empresa, la antigüedad del empleado afectado y el comportamiento y las condiciones de las partes. El nivel superior de esa horquilla indemnizatoria puede elevarse hasta 10 mensualidades para los trabajadores cuya antigüedad supere los 10 años y hasta 14 mensualidades para aquellos cuya antigüedad supere los 20 años en el supuesto de que su empresario dé trabajo a más de 15 trabajadores.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

8 La Sra. Carratù fue contratada por Poste Italiane para trabajar en la oficina principal de correos de Campania como «jefe de cartería auxiliar, en el Centro de Mecanización Postal», mediante un contrato de duración determinada para el período comprendido entre el 4 de junio y el 15 de septiembre de 2004. El contrato, firmado únicamente por ella el 4 de junio de 2004, le fue devuelto, con la firma de Poste Italiane, el 15 de junio de 2004.

9 La inclusión de una cláusula de terminación en el contrato se justificaba, con arreglo al artículo 1 del Decreto Legislativo nº 368/2001, por la necesidad de sustituir a los miembros del personal ausentes durante el período de las vacaciones estivales.

10 Mediante carta remitida por correo certificado el 21 de septiembre de 2004, la Sra. Carratù se puso a disposición de Poste Italiane. Al considerar que su contratación por una duración determinada era ilegal y sin efecto ya que hasta el 15 de junio de 2004 el contrato no había sido firmado por Poste Italiane y remitido por ésta, la Sra. Carratù, tras haber intentado en vano un procedimiento de conciliación, interpuso un recurso ante el Tribunale di Napoli, constituido como juzgado de lo social. Manifiesta su discrepancia con el hecho de que se optara por un contrato de trabajo de duración determinada, ya que éste no figura entre los supuestos previstos por el Decreto legislativo nº 368/2001 y alega, en particular, que ese contrato se celebró sin que se indicara la identidad de los trabajadores que debían ser sustituidos ni la duración de su ausencia ni tampoco las razones precisas de ésta. Por consiguiente, solicita que se recalifique su contrato de trabajo de duración determinada en un contrato de duración indefinida, que como consecuencia de ello sea readmitida en su puesto de trabajo y que se le abonen las retribuciones que entre tanto se hubieran devengado.

11 Poste Italiane sostiene que el hecho de recurrir a un contrato de duración determinada para contratar a la Sra. Carratù estaba justificado por motivos reales, relativos a una necesidad de sustitución. En cualquier caso, dicha sociedad niega que la demandante en el litigio principal tenga derecho a que se le paguen las retribuciones correspondientes al período anterior a la interposición de su demanda ante el órgano jurisdiccional remitente, puesto que la interesada únicamente tiene derecho a una mera indemnización.

12 Mediante resolución interlocutoria de 25 de enero de 2012, el órgano jurisdiccional remitente declaró que un contrato de duración vinculaba a la demandante con Poste Italiane desde el 4 de junio de 2004. Sin embargo, el Tribunale di Napoli todavía debe pronunciarse sobre las consecuencias en materia de remuneración de la anulación del contrato de duración determinada y fijar la cuantía de la indemnización adeudada al trabajador contratado ilegalmente por una duración determinada.

13 A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente señala que existe una cierta contradicción entre, por una parte, el régimen indemnizatorio previsto por la Ley nº 183/2010 y, por otra, el régimen de reparación de Derecho común aplicable en todos los demás ámbitos del Derecho civil. En efecto, el artículo 32, apartado 5, de dicha Ley fija, en favor del trabajador contratado ilegalmente por una duración determinada, una indemnización equivalente a una cantidad comprendida entre 2,5 y 12 mensualidades de su última retribución global, teniendo en cuenta los criterios establecidos en el artículo 8 de la Ley nº 604/1966.

14 Según el órgano jurisdiccional remitente, dicho régimen de indemnización resulta muy gravoso para el trabajador contratado por una duración determinada en la medida en que, con independencia de la duración del procedimiento y del momento en que se produzca la readmisión en su puesto de trabajo, no podrá percibir una indemnización superior a 12 meses a lo sumo. Señala que, a este respecto, el trabajador contratado ilegalmente por una duración determinada goza de una protección menos favorable que la prevista por los principios del Derecho civil y que la que se dispensa al trabajador contratado por una duración indefinida despedido ilegalmente, que, en los casos previstos en el artículo 18 de la Ley nº 300, de 20 de mayo de 1970, tiene derecho a percibir una indemnización proporcional a todo el período comprendido entre el despido ilegal y la readmisión efectiva en su puesto de trabajo.

15 En tales circunstancias, el órgano jurisdiccional remitente se plantea un interrogante sobre la compatibilidad de la citada interpretación del artículo 32, apartado 5, de la Ley nº 183/2010 con los principios de efectividad y de equivalencia de la protección garantizada al trabajador contratado por una duración determinada que los Estados miembros deben respetar con arreglo a la Directiva 1999/70, y con el derecho fundamental a una tutela judicial efectiva consagrado en los artículos 47 de la Carta y 6 del CEDH.

16 En estas circunstancias, el Tribunale di Napoli decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Se opone el principio de equivalencia a una disposición nacional que, en la aplicación de la Directiva 1999/70/CE, prevé, para los supuestos de suspensión ilegal de la ejecución de contratos de trabajo que incluyen una cláusula de terminación nula, consecuencias económicas distintas y sustancialmente más desfavorables que para los supuestos de suspensión ilegal de la ejecución de contratos de Derecho civil común que contienen una cláusula de terminación nula?

2) ¿Se ajusta al Derecho de la Unión Europea el hecho de que, en su aplicación concreta, la efectividad de una sanción beneficie al empresario que observa un comportamiento culposo en perjuicio del trabajador víctima de tal comportamiento, de forma que la duración del procedimiento, aun cuando fuese la necesaria, perjudique directamente al trabajador en beneficio del empresario y que la medida destinada a restablecer la situación anterior pierda su eficacia a medida que se prolonga el procedimiento, quedando prácticamente anulada?

3) En la aplicación del Derecho de la Unión Europea de conformidad con el artículo 51 de la Carta, ¿se oponen el artículo 47 de dicha Carta y el artículo 6 del CEDH a que la duración del procedimiento, aun cuando fuese la necesaria, perjudique directamente al trabajador en beneficio del empresario y que la medida destinada a restablecer la situación anterior pierda su eficacia a medida que se prolonga el procedimiento, quedando prácticamente anulada?

4) Habida cuenta de las precisiones contenidas en el artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78/CE [del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303, p. 16)], y en el artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54/CE, [del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204, p. 23)], ¿comprende el concepto de condiciones de trabajo contenido en la cláusula 4 [del Acuerdo marco] las consecuencias de la interrupción ilegal de la relación laboral?

5) En caso de respuesta afirmativa a la cuestión anterior: ¿están justificadas a la luz de la cláusula 4 las consecuencias diferentes que la normativa nacional establece para la interrupción ilegal de la relación laboral según sea de duración indefinida y de duración determinada?

6) ¿Deben interpretarse los principios generales del Derecho de la Unión de seguridad jurídica, protección de la confianza legítima, igualdad de medios de defensa en el proceso, tutela judicial efectiva, derecho a un juez independiente y, en general, a un juicio justo, garantizados por el artículo [6 UE, apartado 2] (en su versión modificada por el artículo 1, apartado 8, del Tratado de Lisboa) y al que se remite el artículo 46 UE –en relación con el artículo 6 del [CEDH] y los artículos 46, 47 y 52, apartado 3, de la [Carta]– en el sentido de que se oponen a que el Estado italiano promulgue, después de un lapso de tiempo considerable (9 años), una norma, como el artículo 32, apartado 7, de la Ley nº 183/2010, que modifica las consecuencias de los procedimientos pendientes, perjudicando directamente al trabajador en beneficio del empresario, y de que la medida destinada a restablecer la situación anterior pierda su eficacia a medida que se prolonga el procedimiento, quedando prácticamente anulada?

7) Si el Tribunal de Justicia no reconociera a los principios antes señalados el valor de principios fundamentales del Derecho de la Unión al objeto de su aplicación horizontal y generalizada entre partes y, por tanto, que una disposición como el artículo 32, apartados 5 a 7, de la Ley nº 183/10, es contraria únicamente a las obligaciones establecidas en la Directiva 1999/70/CE y en la [Carta], ¿debe considerarse que una sociedad, como la demandada en el procedimiento principal, es un organismo estatal al objeto de la aplicación directa vertical del Derecho de la Unión y, en particular de la cláusula 4 del [Acuerdo marco] y de la [Carta]?»

Sobre las demandas de la Sra. Carratù posteriores al cierre de la fase oral del procedimiento

17 Mediante demanda de 14 de octubre de 2013, recibida en la Secretaría del Tribunal de Justicia el 6 de noviembre siguiente, a raíz de las conclusiones del Abogado General presentadas el 26 de septiembre de 2003, la Sra. Carratù solicitó, con carácter principal, sobre la base del artículo 83 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia, la reapertura de la fase oral del procedimiento alegando la posibilidad de que el Tribunal de Justicia no esté suficientemente instruido, la aparición de hechos nuevos y la probabilidad de que se resuelva el asunto basándose en argumentos que no hubieran sido debatidos entre las partes. Con carácter subsidiario, la Sra. Carratù pide al Tribunal de Justicia, sobre la base del artículo 101, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento, que remita al órgano jurisdiccional remitente una petición de aclaraciones. Por último, con carácter subsidiario de segundo grado, la Sra. Carratù solicita que se autorice a las partes en el asunto D'Aniello y otros (C-89/13), pendiente ante el Tribunal de Justicia, para que presenten observaciones en el presente asunto.

18 Es preciso recordar, en primer lugar, que el Tribunal de Justicia puede ordenar de oficio, o a propuesta del Abogado General, o también a instancia de las partes, la reapertura de la fase oral, conforme al artículo 83 de su Reglamento de Procedimiento, si considera que no está suficientemente instruido o que el asunto debe dirimirse basándose en una alegación que no ha sido debatida entre las partes (sentencia de 11 de abril de 2013, Novartis Pharma C-535/11, apartado 30 y jurisprudencia citada).

19 En segundo lugar, en virtud del artículo 252 TFUE, párrafo segundo, la función del abogado general consiste en presentar públicamente, con toda imparcialidad e independencia, conclusiones motivadas sobre los asuntos que, de conformidad con el Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, requieran su intervención. En el ejercicio de dicha función puede, en su caso, analizar una petición de decisión prejudicial colocándola en un contexto más amplio que el estrictamente definido por el órgano jurisdiccional remitente o por las partes en el litigio principal. Habida cuenta de que el Tribunal de Justicia no está vinculado por las conclusiones del Abogado General ni por la motivación en que éstas se basan, no es indispensable reabrir la fase oral, de conformidad con el artículo 83 del Reglamento de Procedimiento, cada vez que el Abogado General suscita una cuestión de Derecho que no ha sido objeto de debate entre las partes (sentencia Novartis Pharma, antes citada, apartado 31 y jurisprudencia citada).

20 En el caso de autos, por un lado, no es en absoluto necesario que la petición de decisión prejudicial se dirima basándose en alegaciones que no hubieran sido debatidas entre las partes. Por otro lado, la petición de aclaraciones presentada por la Sra. Carratù carece de interés en la medida en que el órgano jurisdiccional remitente expuso correctamente el marco normativo nacional, extremo que no fue discutido en las observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia. Por último, dado que no se acumularon los asuntos C-361/12 y C-89/13, el Estatuto del Tribunal de Justicia y el Reglamento de Procedimiento de éste no prevén la eventualidad de que al examinar un asunto se oiga a las partes de otro asunto. Por lo tanto, el Tribunal de Justicia está suficientemente instruido para pronunciarse sobre la referida petición de decisión prejudicial.

21 Por consiguiente, tras oír al Abogado General, procede desestimar las pretensiones de la Sra. Carratù, recordadas en el apartado 17 de la presente sentencia.

Sobre la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial

22 Poste Italiane considera que las cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional remitente son inadmisibles ya que, por un lado, éste no precisó los criterios sobre cuya base el Tribunal de Justicia podría fundar su apreciación y, por otro, la disposición nacional controvertida en el litigio principal, a saber, el artículo 32, apartados 5 a 7, de la Ley nº 183/2010, referente al régimen de sanciones aplicables en caso de que se estipule ilícitamente una cláusula de terminación en el contrato de

trabajo, no está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 1999/70. En efecto, esta Directiva fue transpuesta en el Derecho interno italiano por el Decreto Legislativo nº 368/2001, mientras que la adopción de la disposición controvertida, que no entró en vigor hasta el 24 de noviembre de 2010, obedeció a finalidades y objetivos distintos de la necesidad de ejecutar dicha Directiva, a saber, el régimen de sanciones aplicables en caso de que se estipule ilícitamente una cláusula de terminación en el contrato de un trabajador por cuenta ajena, aspecto que la citada Directiva no regula en absoluto.

23 Es preciso recordar, en primer lugar, que según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, éste no puede negarse a pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional más que cuando resulta evidente que la interpretación del Derecho de la Unión solicitada no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal o cuando el problema es de naturaleza hipotética o también cuando el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones que se le hayan planteado (sentencia de 12 de junio de 2008, Gourmet Classic, C-458/06, Rec. p. I-4207, apartado 25 y jurisprudencia citada).

24 En el caso de autos parece indiscutible que la interpretación del Derecho de la Unión solicitada por el órgano jurisdiccional remitente responde efectivamente a una necesidad objetiva inherente a la solución de una controversia pendiente ante él. En efecto, en primer lugar, el contrato de trabajo, al tratarse de un contrato de duración determinada, está comprendido en el ámbito de aplicación material del Acuerdo marco y, en segundo lugar, la controversia pendiente ante el órgano jurisdiccional remitente versa sobre la comparabilidad de la situación jurídica de un trabajador por cuenta ajena contratado por una duración determinada con la de los trabajadores contratados por una duración indefinida.

25 Por otra parte, es preciso señalar, como lo hizo el Abogado General en el punto 33 de sus conclusiones, que la cuestión de si la Ley nº 183/2010 fue adoptada a efectos de la transposición de la Directiva 1999/70 no influye en la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial.

26 En estas circunstancias, debe declararse la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la séptima cuestión prejudicial

27 Mediante su séptima cuestión, que procede tratar en primer lugar, el órgano jurisdiccional remitente pide esencialmente que se dilucide si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que puede ser invocada directamente contra un organismo estatal como el demandado en el litigio principal.

28 Debe precisarse que el Tribunal de Justicia ya tuvo ocasión de declarar que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco es, desde el punto de vista de su contenido, incondicional y lo suficientemente precisa para poder ser invocada por un particular ante un tribunal nacional (véase la sentencia de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, Rec. p. I-2483, apartado 68).

29 Por otra parte, es preciso recordar que, según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, entre las entidades a las que pueden oponerse las disposiciones de una Directiva susceptible de tener efecto directo se incluye todo organismo, con independencia de su forma jurídica, al que en virtud de un acto de la autoridad pública se le haya encomendado la prestación de un servicio de interés público bajo la

tutela de dicha autoridad y que disponga a tal efecto de poderes exorbitantes respecto de las normas aplicables a las relaciones entre particulares (véase la sentencia de 12 de septiembre de 2013, Kuso, C-614/11, apartado 32 y jurisprudencia citada).

30 En el caso de autos, de la petición de decisión prejudicial y de las observaciones presentadas al Tribunal de Justicia resulta que, como ha señalado el Abogado General en los puntos 106 y siguientes de sus conclusiones, Poste Italiane es un organismo cuyo titular exclusivo es el Estado italiano a través de su único accionista, el Ministero dell'Economia e delle Finanze. Además, está sometido a la supervisión del Estado y de la Corte dei Conti (Tribunal de Cuentas), uno de cuyos miembros pertenece a su consejo de administración.

31 Por consiguiente, procede responder a la séptima cuestión que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que puede ser invocada directamente contra un organismo estatal como Poste Italiane.

Sobre la cuarta cuestión prejudicial

32 Mediante su cuarta cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pide esencialmente que se dilucide si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «condiciones de trabajo» incluye la indemnización que un empresario está obligado a pagar a un trabajador como consecuencia de la fijación ilícita de una cláusula de terminación de su contrato de trabajo.

33 Es preciso recordar que, habida cuenta de los objetivos que persigue el Acuerdo marco, la cláusula 4 de éste debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (sentencia de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, Rec. p. I-14031, apartado 49 y jurisprudencia citada).

34 Si bien, como señaló el Abogado General en el punto 37 de sus conclusiones, las disposiciones del Acuerdo marco no definen expresamente el concepto de «condiciones de trabajo», el Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de interpretar ese concepto en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que figura en anexo a la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO 1998, L 14, p. 9), que está redactada en términos casi idénticos a los de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco.

35 Así, el Tribunal de Justicia declaró que el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en las «condiciones de trabajo» en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial es precisamente el del empleo, es decir, la relación de trabajo entre un trabajador y su empresario (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de junio de 2010, Bruno y otros, C-395/08 y C-396/08, Rec. p. I-5119, apartado 46).

36 Por lo que se refiere al Acuerdo marco, ese razonamiento puede trasladarse a las indemnizaciones destinadas a compensar la utilización ilícita de un contrato de duración determinada.

37 En efecto, consta que dicha indemnización se concede a un trabajador en razón de la relación de trabajo que le vincula a su empresario. Habida cuenta de que se abona debido a la relación de trabajo, está comprendida en el concepto de «condiciones de trabajo».

38 Por consiguiente, es preciso responder a la cuarta cuestión que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «condiciones de trabajo» incluye la indemnización que un empresario está obligado a pagar a un trabajador debido a la inclusión ilícita de una cláusula de terminación en su contrato de trabajo.

Sobre la quinta cuestión prejudicial

39 Mediante su quinta cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pide esencialmente que se dilucide si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que obliga a tratar de manera idéntica a la indemnización concedida en caso de que se establezca ilícitamente una cláusula de terminación de un contrato de trabajo y a la abonada en caso de interrupción ilícita de un contrato de trabajo de duración indefinida.

40 Procede recordar, con carácter preliminar, que, a tenor de la cláusula 1, letra a), del Acuerdo marco, uno de sus objetivos es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación. De igual modo, el párrafo tercero del preámbulo de dicho Acuerdo marco precisa que éste «ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación». El decimocuarto considerando de la Directiva 1999/70 indica al efecto que el objetivo del Acuerdo marco consiste, en particular, en mejorar la calidad del trabajo de duración determinada estableciendo condiciones mínimas que garanticen la aplicación del principio de no discriminación (sentencia Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, antes citada, apartado 47).

41 El Acuerdo marco, y en particular su cláusula 4, tiene por objeto la aplicación de dicho principio a los trabajadores con un contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida (sentencia de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Rec. p. I-7109, apartado 37).

42 Sin embargo, como resulta del propio tenor de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, la igualdad de trato no se aplica entre los trabajadores con un contrato de duración determinada y los trabajadores con contrato de duración indefinida no comparables.

43 Por consiguiente, para apreciar si la indemnización abonada en caso de establecimiento ilícito de una cláusula de terminación en un contrato de trabajo y la abonada en caso de interrupción ilícita de un contrato de trabajo de duración indefinida debe determinarse de manera idéntica, es preciso examinar ante todo si puede considerarse que las personas interesadas se encuentran en una situación comparable (véase, por analogía, la sentencia de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, apartado 42 y jurisprudencia citada).

44 Ahora bien, es preciso señalar que una de esas indemnizaciones se abona en una situación que es sensiblemente diferente de aquella que da lugar a que se abone la otra indemnización mencionada. En efecto, la primera indemnización hace referencia a trabajadores cuyo contrato se hubiera celebrado de manera irregular, mientras que la segunda afecta a trabajadores despedidos.

45 De lo antedicho se desprende que la igualdad de trato entre los trabajadores con un contrato de duración determinada y los trabajadores con un contrato de duración indefinida comparables, como establece la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, no se aplica en un litigio como el principal.

46 Sin embargo, debe precisarse que la cláusula 8, apartado 1, del Acuerdo marco dispone que «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».

47 Más concretamente, si bien el enunciado de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco no permite considerar que la indemnización que sanciona la inclusión de una cláusula de terminación ilícita en un contrato de trabajo y la correspondiente a la interrupción de un contrato de trabajo de duración indefinida se refieren a trabajadores que se encuentran en situaciones comparables, de la referida cláusula 4, apartado 1, en relación con la mencionada cláusula 8, apartado 1, resulta que éstas

habilitan a los Estados miembros que lo deseen a introducir disposiciones más favorables a los trabajadores con un contrato de duración determinada y, por lo tanto, a asimilar, en un supuesto como el controvertido en el litigio principal, las consecuencias económicas de la finalización ilícita de un contrato de trabajo de duración determinada a las que pueden resultar en caso de interrupción ilícita de un contrato de trabajo de duración indefinida.

48 En consecuencia, procede responder a la quinta cuestión que, si bien el Acuerdo marco no se opone a que los Estados miembros introduzcan un trato más favorable que el previsto por éste para los trabajadores con un contrato de duración determinada, la cláusula 4, apartado 1, de dicho Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que no obliga a tratar de manera idéntica la indemnización concedida en caso de inclusión ilícita de una cláusula de terminación en un contrato de trabajo y a la abonada en caso de interrupción ilícita de un contrato de trabajo de duración indefinida.

Sobre las cuestiones prejudiciales primera a tercera y sexta

49 Habida cuenta de la respuesta dada a las cuestiones cuarta y quinta, no ha lugar a responder a las cuestiones primera a tercera y sexta.

Costas

50 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, 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 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura como 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 puede ser invocada directamente contra un organismo entidad estatal como Poste Italiane SpA.**

2) **La cláusula 4, apartado 1, de dicho Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «condiciones de trabajo» incluye la indemnización que un empresario está obligado a pagar a un trabajador debido a la inclusión ilícita de una cláusula relativa a la terminación en su contrato de trabajo.**

3) **Si bien el citado Acuerdo marco no se opone a que los Estados miembros introduzcan un trato más favorable que el previsto por éste para los trabajadores con un contrato de duración determinada, la cláusula 4, apartado 1, de dicho Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que no obliga a tratar de manera idéntica la indemnización concedida en caso de inclusión ilícita de una cláusula relativa a la terminación en un contrato de trabajo y a la abonada en caso de interrupción ilícita de un contrato de trabajo de duración indefinida.**

Firmas