SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta)

de 24 de junio de 2010 *

En el asunto C-98/09,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Tribunale di Trani (Italia), mediante resolución de 9 de junio de 2008, recibida en el Tribunal de Justicia el 6 de marzo de 2009, en el procedimiento entre

Francesca Sorge

y

Poste Italiane SpA,

* Lengua de procedimiento: italiano.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta),

integrado por el Sr. J.-C. Bonichot, Presidente de Sala, y la Sra. C. Toader y los Sres. K. Schiemann, P. Kūris (Ponente) y L. Bay Larsen, Jueces;

Abogado General: Sr. N. Jääskinen;
Secretaria: Sra. C. Strömholm, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 4 de marzo de 2010;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de la Sra. Sorge, por los Sres. V. Martire y V. De Michele, avvocati;

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

— en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por el Sr. P. Gentili, avvocato dello Stato;

— en nombre del Gobierno neerlandés, por las Sras. C.M. Wissels y M. Noort, en calidad de agentes;

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

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 22 de abril de 2010;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación de la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), que figura en 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 L 175, p. 43).

2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre la Sra. Sorge y su empleador, Poste Italiane SpA (en lo sucesivo, «Poste Italiane»), en relación con la legalidad de la cláusula relativa al carácter determinado de la duración del contrato de trabajo de la interesada sin mencionar ni el nombre del trabajador sustituido ni los motivos de su ausencia.

Marco jurídico

Normativa de la Unión

3 La Directiva 1999/70 está basada en el artículo 139 CE, apartado 2, y tiene por objeto, con arreglo a su artículo 1, «aplicar el Acuerdo marco».

4 Con arreglo al tercer considerando de dicha Directiva:

— «El punto 7 de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores prevé, entre otras cosas, que "la realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en la Comunidad Europea. Este proceso se efectuará mediante la aproximación, por la vía del progreso, de dichas condiciones, en particular en lo que respecta a las formas de trabajo distintas del trabajo por tiempo indefinido, como el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo interino y el trabajo de temporada".»

5 El párrafo segundo del preámbulo del Acuerdo marco establece:

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

6 Según el párrafo tercero de dicho preámbulo, el Acuerdo marco establece los principios generales y los requisitos mínimos relativos al trabajo de duración determinada, estableciendo en particular un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación, y para utilizar contratos laborales de duración determinada sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores.

7 El punto 7 de las consideraciones generales del Acuerdo marco dispone:

«Considerando que la utilización de contratos de trabajo de duración determinada basados en razones objetivas es una forma de evitar abusos».

8 La cláusula 2 del Acuerdo marco establece:

«1. El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.

2. Los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, podrán prever que el presente Acuerdo no se aplique a:

a) las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje;

b) los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos.»

9 La cláusula 3 de dicho Acuerdo marco es del siguiente tenor:

«A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por:

1. "trabajador con contrato de duración determinada": el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;

2. "trabajador con contrato de duración indefinida comparable": un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinida, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña. En caso de que no exista ningún trabajador fijo comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales.»

10 La cláusula 5 de dicho Acuerdo marco dispone:

«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.»

11 La cláusula 8 del Acuerdo marco establece:

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

[…]

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

[…]

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

[…]»

Normativa nacional

Norma derogada

12 El artículo 1 de la legge nº 230, disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato (Ley nº 230, reguladora del contrato de trabajo de duración determinada), de 18 de abril de 1962 (GURI nº 125, de 17 de mayo de 1962) (en lo sucesivo, «Ley nº 230/1962»), establecía:

«El contrato de trabajo se considerará celebrado por tiempo indefinido, sin perjuicio de las excepciones que se indican a continuación.

Podrá fijarse un término a la duración del contrato:

[…]

b) si la contratación se produce con el fin de sustituir a trabajadores ausentes que tienen derecho a conservar su puesto, cuando se indique, en el contrato de trabajo, el nombre del trabajador sustituido y el motivo de sustitución;

[…]

La fijación del término carecerá de efectos si no se estipula por escrito.

El empresario deberá entregar al trabajador copia del documento.

[…]»

Normativa aplicable al litigio principal

13 El artículo 11 del decreto legislativo nº 368, attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (Decreto Legislativo nº 368, relativo a la ejecución de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la UNICE, el CEEP y la CES sobre el trabajo de duración determinada) (GURI nº 235, de 9 de octubre de 2001, p. 4) (en lo sucesivo, «Decreto Legislativo nº 368/2001»), adoptado con arreglo a la legge nº 422, disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee – legge comunitaria 2000 (Ley nº 422, relativa a las disposiciones para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la pertenencia de Italia a las Comunidades Europeas – Ley comunitaria 2000), de 29 de diciembre de 2000 (suplemento ordinario del GURI nº 16, de 20 de enero de 2001), derogó la Ley nº 230/1962 a partir del 24 de octubre de 2001.

14 El artículo 1 de dicho Decreto Legislativo establece:

«1. Podrá fijarse un término a la duración del contrato de trabajo por cuenta ajena por razones técnicas, de producción, de organización o de sustitución de trabajadores.

2. La fijación del término carecerá de efectos si no se estipula, directa o indirectamente, en un documento en el que se indiquen las razones previstas en el apartado 1.

[...]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

15 Se deduce de la resolución de remisión que la Sra. Sorge fue contratada por Poste Italiane mediante un contrato de trabajo de duración determinada celebrado el 29 de septiembre de 2004. Se procedió a dicha contratación, según lo especificado en el contrato, por «por motivos de sustitución relacionados con la exigencia específica de sustituir al personal asignado al servicio de entrega de la oficina principal de correos de Puglia Basilicata en el período comprendido entre el 1 de octubre de 2004 y el 15 de enero de 2005».

16 El 18 de febrero de 2008, la Sra. Sorge interpuso un recurso contra Poste Italiane para que se declarara la ilegalidad de la cláusula que fija la duración temporal de dicho contrato, dado que no se habían indicado expresamente el nombre del trabajador sustituido y el motivo de la sustitución.

17 Poste Italiane refuta la obligación de indicar estas menciones, invocando que el artículo 11, apartado 1, del Decreto Legislativo nº 368/2001 derogó el artículo 1, apartado 2, letra b), de la Ley nº 230/1962.

18 El tribunal remitente señala que el contrato controvertido en el litigio principal está regulado en el Decreto Legislativo nº 368/2001, que tiene por objeto la adaptación del Derecho interno a la Directiva 1999/70. Éste derogó la Ley nº 230/1962 así como las modificaciones de que había sido objeto, incluido su artículo 1, apartado 2, letra b).

19 Considera que de ello se desprende que desde ese momento el supuesto de sustitución de un trabajador está regulado por el artículo 1, apartado 1, del Decreto Legislativo nº 368/2001, que se limita a permitir que «[pueda] fijarse un término a la duración del contrato de trabajo por cuenta ajena por motivos […] de sustitución de trabajadores», sin exigir que figure en dicho contrato el nombre del trabajador sustituido y el motivo de su sustitución. Afirma que tal modificación constituye una reducción de la protección de los trabajadores.

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

«1) ¿Debe interpretarse la cláusula 8 del Acuerdo marco recogido en la Directiva 1999/70/CE en el sentido de que se opone a una normativa interna (como la establecida en los artículos 1 y 11 del Decreto Legislativo 368/2001) que, al dar ejecución a la citada Directiva 1999/70/CE […], ha derogado el artículo 1, apartado 2, letra b), de la Ley nº 230/1962, según el cual "el contrato de trabajo podía celebrarse por una duración determinada" "cuando la contratación" hubiera tenido lugar "para sustituir a trabajadores ausentes y para los cuales" existiera "el derecho a la

conservación del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo de duración determinada" se indicase "el nombre del trabajador sustituido y el motivo de su sustitución", reemplazando dicho artículo por una disposición que no exige esas especificaciones?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿está obligado el Juez nacional a excluir la aplicación de la normativa interna que se opone al Derecho comunitario?»

Sobre la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial

21 Poste Italiane invoca la falta de pertinencia de las cuestiones planteadas y, por tanto, su inadmisibilidad.

22 En relación con la primera cuestión, Poste Italiane considera que ya ha sido respondida en la sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros (C-378/07 a C-380/07, Rec. p. I-3071). En su opinión, se deduce de dicha sentencia que el Tribunal de Justicia encomienda al juez nacional comprobar de forma independiente la conformidad del Derecho interno con los principios enunciados en la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco.

23 Por lo que respecta a la segunda cuestión, apoyándose en los apartados 208 a 212 de la sentencia Angelidaki y otros, antes citada, Poste Italiane considera que ninguna de las disposiciones del Decreto Legislativo nº 368/2001 ha dado lugar a una evolución desfavorable de las normas aplicables a los trabajadores afectados. Considera que, por su parte, el Tribunal de Justicia se negó a considerar que la cláusula 8, apartado 3, pudiera tener efecto directo. A su juicio, de ello se desprende que el juez nacional no puede descartar la aplicación de las normas nacionales, aunque sean incompatibles

con el Derecho de la Unión, sino que sólo puede interpretarlas de manera conforme con dicho Derecho.

24 Procede recordar que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en el marco de la cooperación entre el Tribunal de Justicia y los tribunales nacionales establecida por el artículo 234 CE, corresponde únicamente al juez nacional que conoce del litigio, que es el único que tiene un conocimiento directo de los hechos del asunto y ha de asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que debe adoptarse, apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder emitir su fallo como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, desde el momento en que las cuestiones planteadas se refieren a la interpretación del Derecho de la Unión, en principio el Tribunal de Justicia está obligado a pronunciarse (véanse, en particular, las sentencias de 22 de noviembre de 2005, Mangold, C-144/04, Rec. p. I-9981, apartados 34 y 35; de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, Rec. p. I-6057, apartado 41, y el auto de 12 de junio de 2008, Vassilakis y otros, C-364/07, apartado 42 y jurisprudencia citada).

25 A este respecto, es obligado declarar que las cuestiones de si la cláusula 8 del Acuerdo marco se opone a una norma nacional como el Decreto Legislativo nº 368/2001, y, en su caso, cuáles son las consecuencias que se pueden extraer de tal incompatibilidad, no carecen de relación con el objeto del litigio principal y versan sobre la interpretación del Derecho de la Unión.

26 A la luz de estas consideraciones, debe declararse la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión

27 Mediante su primera cuestión, el tribunal remitente desea saber si la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional como el Decreto Legislativo nº 368/2001, que, con ocasión de la adaptación del Derecho interno a la Directiva 1999/70 y al Acuerdo marco, ha suprimido la obligación del empleador de indicar, en el contrato de duración determinada celebrado para sustituir a trabajadores ausentes, el nombre de dichos trabajadores y los motivos de su sustitución.

28 Según dicho tribunal, el Decreto Legislativo nº 368/2001 constituye «una reducción» del nivel general de protección de los trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada, en el sentido de la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco, dado que el trabajador ya no puede exigir, con la firma del contrato, que se le proporcionen determinadas informaciones que anteriormente eran obligatorias y le permitían apreciar con carácter previo la seriedad y la existencia real de la causa del contrato, tener una información completa, y, por último, decidirse acerca de la oportunidad de presentar un recurso.

29 Para decidir sobre la remisión prejudicial, procede examinar, en primer lugar, si la conclusión de un primer contrato de duración determinada está incluida en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco, y, en segundo lugar, si la modificación de la normativa nacional llevada a cabo por el Decreto Legislativo nº 368/2001, destinado a adaptar el Derecho interno a la Directiva 1999/70 y al Acuerdo marco puede, por un lado, considerarse vinculado a la «aplicación» de dicho Acuerdo y, por otro, vincularse con el «nivel general de protección» de los trabajadores, en el sentido de la cláusula 8, apartado 3, de éste (véase la sentencia Angelidaki y otros, antes citada, apartado 130).

Sobre el ámbito de aplicación del Acuerdo marco

30 Según el propio tenor de la cláusula 2 del Acuerdo marco, éste se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro (sentencia Angelidaki y otros, antes citada, apartado 114).

31 En virtud de la cláusula 3 de dicho Acuerdo marco, el concepto de «trabajador con contrato de duración determinada» se refiere a «un trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como la fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado» (sentencia Angelidaki y otros, antes citada, apartado 115).

32 Por último, la cláusula 8 del Acuerdo marco establece que su aplicación por parte de los Estados miembros o los interlocutores sociales no podrá constituir «una justificación válida para la reducción del nivel general de protección de los trabajadores» en el ámbito cubierto por él.

33 De ello se desprende que resulta claramente tanto del objetivo perseguido por la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco como del tenor de las disposiciones pertinentes de ambos que, a diferencia de lo que esencialmente afirma el Gobierno italiano, el ámbito cubierto por este Acuerdo no se limita a los trabajadores que hayan celebrado sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, sino que, por el contrario, dicho Acuerdo se aplica a todos los trabajadores cuyas prestaciones sean retribuidas en el marco de una relación laboral de duración determinada que los vincule a su empleador independientemente del número de contratos de duración determinada celebrados por estos trabajadores (sentencia Angelidaki y otros, antes citada, apartado 116 y jurisprudencia citada).

34 Además, se deduce de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, por un lado, que, habida cuenta de sus objetivos, la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco no puede interpretarse de manera restrictiva (sentencia Angelidaki y otros, antes citada, apartado 113) y, por otro, que el examen de la existencia de una «reducción», en el sentido de dicha cláusula 8, apartado 3, debe realizarse teniendo en cuenta el conjunto de las disposiciones del Derecho interno de un Estado miembro relativas a la protección de los trabajadores en el ámbito de los contratos de trabajo de duración determinada (sentencia Angelidaki y otros, antes citada, apartado 120).

35 El Tribunal de Justicia concluyó que esta cláusula 8, apartado 3, debe interpretarse en el sentido de que la «reducción» a que se refiere debe ser examinada en relación con el nivel general de protección que era aplicable en el Estado miembro de que se trata tanto a los trabajadores que hubieran celebrado contratos de trabajo de duración determinada sucesivos como a los trabajadores que hubieran celebrado un primer o único contrato de duración determinada (sentencia Angelidaki y otros, antes citada, apartado 121).

Sobre la interpretación de la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco

36 En primer lugar, cabe precisar que, en la medida en que incumbe exclusivamente a los tribunales nacionales interpretar el Derecho nacional, es a éstos a quienes corresponde determinar en qué medida las citadas modificaciones, llevadas a cabo por el Decreto Legislativo nº 368/2001, del Derecho nacional preexistente, tal como se desprendía de la Ley nº 230/1962, han supuesto una reducción de la protección de los trabajadores que hubieran celebrado un contrato de trabajo de duración determinada, comparando, para ello, el grado de protección conferido respectivamente por cada una de estas disposiciones nacionales.

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

38 En primer lugar, por lo que se refiere a la aplicación del Acuerdo marco, ha lugar a declarar que el objeto mismo del Decreto Legislativo nº 368/2001 es la adaptación del Derecho interno a la Directiva 1999/70, y que se adoptó para desarrollar la Ley nº 422, de 29 de diciembre de 2000.

39 De este modo, no se puede excluir que las modificaciones del Derecho interno anterior llevadas a cabo por el Decreto Legislativo nº 368/2001 estén vinculadas con la aplicación del Acuerdo marco, dado que, según la resolución de remisión, los trabajadores con contrato de duración determinada tenían derecho, en el momento de la adopción de la Directiva 1999/70 y de dicho Acuerdo marco, a las medidas de protección previstas por la Ley nº 230/1962, con independencia de que el contenido del artículo 1 de dicho Decreto legislativo no se refiera a una disposición expresa del Acuerdo marco.

40 Para realizar esta apreciación, corresponderá al juez remitente comprobar si la supresión de la obligación del empleador de indicar en el contrato de duración determinada celebrado para sustituir a trabajadores ausentes el nombre de estos trabajadores y los motivos de su sustitución constituye una modificación del régimen jurídico de los contratos de trabajo de duración determinada que resulta de la voluntad del legislador nacional de instaurar un nuevo equilibrio en las relaciones entre empresarios y trabajadores en este ámbito, habida cuenta de las nuevas garantías que establece el Acuerdo marco, o si deriva de un objetivo diferente claramente identificado. En

particular, el juez nacional deberá examinar si puede considerarse que la supresión del requisito establecido en la Ley nº 230/1962 deriva de la voluntad de compensar las normas de protección de los trabajadores impuestas por el Decreto Legislativo nº 368/2001 para aplicar el Acuerdo marco, con el objetivo de aligerar las limitaciones que recaen sobre los empleadores.

41 No obstante, ya se puede señalar que no se deduce de la resolución de remisión que, al realizar las modificaciones controvertidas en el litigio principal, el legislador nacional haya querido perseguir un objetivo distinto de la aplicación del Acuerdo marco, lo que sin embargo corresponde también comprobar al tribunal remitente.

42 En segundo lugar, por lo que se refiere al requisito de que la reducción sea del «nivel general de protección» de los trabajadores con contratos de duración determinada, dicho requisito implica que la única reducción que está incluida en el ámbito de aplicación de la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco es aquella cuyo alcance pueda afectar globalmente a la normativa nacional en materia de contratos de trabajo de duración determinada (sentencia Angelidaki y otros, antes citada, apartado 140 y auto de 24 de abril de 2009, Koukou, C-519/08, apartado 119).

43 En el caso de autos, procede declarar que las modificaciones del Derecho nacional anterior realizadas por el Decreto Legislativo nº 368/2001 no afectan a todos los trabajadores que han celebrado un contrato de trabajo de duración determinada, sino sólo a los que han concluido un contrato para sustituir a otro asalariado, dado que la posibilidad de recurrir a tales contratos es una de las previstas en el artículo 1, apartado 1, de dicho Decreto Legislativo.

44 En la medida en que éstos no representan una parte significativa de los trabajadores con contratos de duración determinada en el Estado miembro de que se trate, extremo éste que incumbe comprobar al tribunal remitente, la reducción de la protección

a la que puede acogerse un grupo restringido de trabajadores no puede, como tal, afectar globalmente al nivel de protección aplicable en el ordenamiento jurídico interno a los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada.

45 Además, cabe señalar que, según el artículo 1, apartado 2, del Decreto Legislativo nº 368/2001, el contrato de duración determinada debe celebrarse por escrito e indicar los motivos por los cuales se recurre a tal contrato. En caso contrario, la indicación de la fecha de extinción del contrato se tendrá por no puesta. La Ley nº 230/1962 se limitaba a establecer que la duración del contrato debía mencionarse por escrito, sin que se indicara la razón objetiva de la celebración del contrato, salvo en el supuesto de sustitución de un trabajador.

46 Por último, como subrayó el Abogado General en el punto 54 de sus conclusiones, la modificación de la normativa nacional controvertida en el litigio principal debe examinarse teniendo en cuenta el resto de garantías que establece para garantizar la protección de los trabajadores contratados mediante un contrato de duración determinada, como las medidas preventivas del uso abusivo de contratos de duración determinada sucesivos y las que tienen por objeto prohibir las discriminaciones contra los trabajadores que han celebrado tales contratos.

47 En estas circunstancias, cabe declarar que las modificaciones de una norma nacional, como las controvertidas en el litigio principal, no constituyen una «reducción» del nivel general de protección de los trabajadores con contrato de duración determinada, en el sentido de la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco, siempre que afecten a un grupo reducido de trabajadores que hayan celebrado un contrato de trabajo de duración determinada o que se vean compensadas por la adopción de otras garantías o protecciones, lo cual corresponde comprobar al tribunal remitente.

48 Por consiguiente, procede responder a la primera cuestión que la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que ha suprimido la obligación del empresario de indicar, en los contratos de duración determinada celebrados para sustituir a trabajadores ausentes, los nombres de dichos trabajadores y los motivos de su sustitución, y que se limita a establecer que tales contratos de duración determinada deben celebrarse por escrito e indicar los motivos del recurso a dichos contratos, siempre que estas nuevas condiciones se vean compensadas por la adopción de otras garantías o protecciones, o que afecten sólo a un grupo limitado de trabajadores que hayan celebrado un contrato de trabajo de duración determinada, lo que corresponde comprobar al tribunal remitente.

Sobre la segunda cuestión

49 Mediante su segunda cuestión, el tribunal remitente desea saber, en esencia, si está obligado, en virtud del Derecho comunitario, a excluir la aplicación de una norma nacional, como el Decreto nº 368/2001, en el supuesto de que no sea conforme con las disposiciones del Acuerdo marco y, en caso afirmativo, si debe aplicar el artículo 1 de la Ley nº 230/1962.

50 A este respecto, procede recordar que el Tribunal de Justicia ya ha declarado que la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco no cumple los requisitos requeridos para producir efecto directo. En efecto, por un lado, esta cláusula se refiere únicamente a la «puesta en práctica» de este Acuerdo por los Estados miembros y/o los interlocutores sociales, a los que incumbe adaptar el Derecho interno a dicho Acuerdo, prohibiéndoles que, al proceder a dicha adaptación, justifiquen la reducción del nivel general de protección de los trabajadores invocando la necesidad de aplicar el Acuerdo marco. Por otro, dicha cláusula, al limitarse a prohibir, según sus propios términos, «la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito cubierto

por [el Acuerdo marco]», implica que la única reducción que está incluida en su ámbito de aplicación es aquella cuyo alcance pueda afectar globalmente a la normativa nacional en materia de contratos de trabajo de duración determinada. Pues bien, los particulares no pueden deducir de tal prohibición ningún derecho cuyo contenido sea suficientemente claro, preciso e incondicional (sentencia Angelidaki y otros, antes citada, apartados 209 a 211, y auto Koukou, antes citado, apartado 128).

51 No obstante, los órganos jurisdiccionales nacionales están obligados a interpretar el Derecho interno en la medida de lo posible a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate para alcanzar el resultado que ésta persigue y atenerse así a lo dispuesto en el artículo 288 TFUE, párrafo tercero. Esta obligación de interpretación conforme se refiere al conjunto de las disposiciones del Derecho nacional, tanto anteriores como posteriores a la directiva de que se trate (véanse, por analogía, las sentencias Adeneler y otros, antes citada, apartado 108, y de 19 de enero de 2010, Kücükdeveci, C-555/07, Rec. p. I-365, apartado 48).

52 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 nacional tiene sus límites en los principios generales del Derecho, en particular en los de seguridad jurídica e irretroactividad, y no puede servir de base para una interpretación *contra legem* del Derecho nacional (véase, por analogía, la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 110).

53 El principio de interpretación conforme exige sin embargo que los tribunales nacionales, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por éste, hagan todo lo que sea de su competencia a fin de garantizar la plena efectividad del Acuerdo marco de que se trate y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por éste (véase, por analogía, la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 111).

54 Además, como señaló el Abogado General en el punto 68 de sus conclusiones, dicho principio de interpretación conforme no puede conducir a que se apliquen al litigio ante el tribunal remitente normas nacionales que no son formalmente válidas ni pertinentes tanto *ratione materiae* como *ratione temporis.*

55 En consecuencia, procede responder a la segunda cuestión que, toda vez que la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco no tiene efecto directo, no corresponde al tribunal remitente, en el supuesto de que declare la incompatibilidad de la norma nacional controvertida en el litigio principal con el Derecho de la Unión, excluir la aplicación de dicha norma, sino interpretarla, en la medida de lo posible, de manera conforme con la Directiva 1999/70 y con la finalidad perseguida por el Acuerdo marco.

Costas

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

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

1) La cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración

determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que ha suprimido la obligación del empresario de indicar, en los contratos de duración determinada celebrados para sustituir a trabajadores ausentes, los nombres de dichos trabajadores y los motivos de su sustitución, y que se limita a establecer que tales contratos de duración determinada deben celebrarse por escrito e indicar los motivos del recurso a dichos contratos, siempre que estas nuevas condiciones se vean compensadas por la adopción de otras garantías o protecciones, o que afecten sólo a un grupo limitado de trabajadores que hayan celebrado un contrato de trabajo de duración determinada, lo que corresponde comprobar al tribunal remitente.

2) **Toda vez que la cláusula 8, apartado 3, de dicho Acuerdo marco no tiene efecto directo, no corresponde al tribunal remitente, en el supuesto de que declare la incompatibilidad de la norma nacional controvertida en el litigio principal con el Derecho de la Unión, excluir la aplicación de dicha norma, sino interpretarla, en la medida de lo posible, de manera conforme con la Directiva 1999/70 y con la finalidad perseguida por dicho Acuerdo marco.**

Firmas