

Información sobre el curso dado a la denuncia registrada con la referencia CHAP(2013)2870

La Comisión Europea se refiere a la serie de denuncias que ha recibido en relación con un posible abuso como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada en el sector público italiano.

Los empleados afectados son:

- personal contratado en el ámbito de la Educación Superior de Arte y Música (AFAM), incluidas las academias de música, bellas artes y danza;
- personal contratado en fundaciones italianas dedicadas a la ópera y las orquestas;
- personal docente, educativo, administrativo, técnico y auxiliar contratado en escuelas y centros educativos de titularidad estatal;
- personal contratado en instituciones públicas de investigación.

Derecho de la UE aplicable

La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada suscrito por la CES, la UNICE y el CEEP, anexo a la Directiva 1999/70/CE («el Acuerdo marco»)¹ establece que a efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán 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.

La observancia de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco requiere que se compruebe que la renovación de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada trata de atender a necesidades provisionales, y que no se utiliza una disposición nacional para cubrir necesidades permanentes y duraderas del empleador en materia de personal².

La Comisión está evaluando la conformidad de la legislación italiana que regula la situación de los empleados del sector público con la cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que obliga a los Estados miembros a adoptar medidas para prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada.

En septiembre de 2016, un tribunal civil italiano (*Tribunale di Trapani*) presentó ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) una petición de decisión prejudicial, en la que solicitaba orientación para determinar si la legislación italiana establece una protección efectiva —en particular, una compensación adecuada— para los empleados del sector público

¹ 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 de 10.07.1999, p. 43).

² Véanse, en ese sentido, las sentencias de 26 de enero de 2012, *Kücük*, C-586/10, EU:C:2012:39, apartado 39 y la jurisprudencia citada, y de 26 de noviembre de 2014, *Mascolo and Others*, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 101.

que hayan visto vulnerados los derechos que les asisten en virtud de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco³.

La cuestión se planteó en un contexto en el que las normas vigentes a escala nacional se aplicaban de manera diferente a los empleados del sector público y del sector privado. Si un trabajador contratado en el sector privado continúa trabajando una vez superado el plazo límite establecido en el contrato o el límite máximo de 36 meses, la legislación italiana dispone la conversión automática de su contrato de duración determinada en un contrato indefinido. Sin embargo, en el caso de los empleados del sector público, la compensación se limita al pago de una suma fija y al abono de una indemnización en concepto de daños y perjuicios por la pérdida de oportunidades favorables.

En su sentencia de 7 de marzo de 2018 (asunto C-494/16, *Santoro*), el TJUE confirmó que los Estados miembros pueden dar un trato diferente a los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada en el sector público, siempre y cuando existan otras medidas eficaces.

El TJUE confirmó asimismo que, dado que no existe una obligación legal de convertir los contratos de duración determinada en contratos indefinidos para los trabajadores de la administración pública (dado que estos deben superar un concurso público para poder convertirse en trabajadores indefinidos), dichos trabajadores no tienen derecho a una compensación asociada a esta ausencia de conversión a la que los empleados del sector privado sí tienen derecho. Sin embargo, los empleados del sector público deberían tener derecho a una compensación por la pérdida de oportunidades. El cálculo de esta compensación se deja en manos del tribunal nacional, si bien el TJUE ha indicado, a través de su referencia a las dificultades inherentes a la demostración de la existencia de la pérdida de oportunidades, que la carga de la prueba de la inexistencia de esta pérdida de oportunidades no debería recaer en el trabajador.

Una carga de la prueba excesiva podría privar de eficacia a una medida. El TJUE señaló que, dadas las dificultades inherentes a la demostración de la existencia de la pérdida de oportunidades, un mecanismo de presunción diseñado para garantizar a un trabajador que haya sufrido una pérdida de oportunidades laborales —como consecuencia de la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada— la posibilidad de anular las consecuencias de dicha vulneración del Derecho de la UE satisfaría los requisitos de eficacia.

El TJUE señala asimismo otras medidas disponibles para prevenir y penalizar la utilización abusiva de los contratos de duración determinada, como la responsabilidad de los directivos prevista en el artículo 36, apartado 5, del Decreto Legislativo n.º 165/2001.

El TJUE concluye que compete al órgano jurisdiccional remitente verificar si las sanciones existentes impuestas a las autoridades públicas (la indemnización a tanto alzado, la indemnización por pérdida de oportunidades y la responsabilidad de los directivos) son suficientemente efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las disposiciones adoptadas en virtud del Acuerdo marco.

En su sentencia, el TJUE se refiere una vez más a la importancia de la posibilidad de que el empleado se apoye en la presunción de que corresponde al Estado demostrar que el trabajador

³ Asunto C-494/16, *Santoro*, EU:C:2018:166.

objeto de un uso abusivo de contratos sucesivos de duración determinada no perdió ninguna oportunidad de encontrar empleo ni habría superado con éxito un concurso para la contratación de personal si se hubiera organizado debidamente.

La sentencia facilitará en el futuro que los trabajadores del sector público italiano que hayan sido objeto de una utilización abusiva de contratos sucesivos de duración determinada obtengan una compensación por la pérdida de oportunidades derivadas de esta utilización abusiva de contratos sucesivos de duración determinada.

Por otro lado, en el marco de otro procedimiento (asunto C-494/17 Rossato)⁴, la *Corte d'Appello di Trento* presentó ante el TJUE una petición de decisión prejudicial, solicitando orientación sobre si la Ley n.º 187 de 2015 establece una protección efectiva —en particular, una compensación adecuada— para los empleados de AFAM que hayan visto vulnerados los derechos que les asisten en virtud de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco. El órgano jurisdiccional remitente preguntaba si las medidas previstas en la Ley n.º 187 de 2015 son proporcionadas, suficientemente eficaces y suficientemente disuasorias como para garantizar la eficacia de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada.

La Comisión se encuentra a la espera de la sentencia en dicho asunto.

La Comisión está evaluando la conformidad de la legislación italiana que regula la situación de los empleados del sector público con la cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada. Antes de concluir su evaluación, la Comisión esperará a que el TJUE dicte su sentencia en el asunto C-494/17 Rossato, ya que dicha sentencia será pertinente para la evaluación mencionada anteriormente. La reciente sentenciadictada en el asunto C-494/16 Santoro ha aclarado las cuestiones relativas a la adecuación del derecho a recibir una compensación y facilitará en el futuro que los trabajadores del sector público italiano que hayan sido objeto de una utilización abusiva de contratos sucesivos de duración determinada obtengan una compensación por la pérdida de oportunidades derivadas de esta utilización abusiva de contratos sucesivos de duración determinada.

La Comisión mantendrá informados a los demandantes a través de este sitio web⁵ de los resultados de la investigación de la Comisión y de cualquier medida que decida adoptar a raíz de dicha investigación.

⁴ Asunto C-494/17 Rossato.

⁵ https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/contact/problems-and-complaints/how-make-complaint-eu-level/joining-similar-complaints/decisions-multiple-complaints_es