

## AUTO DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima)

de 21 de septiembre de 2016 (\*)

«Procedimiento prejudicial — Artículo 99 del Reglamento de procedimiento del Tribunal de Justicia — Política social — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Contratos de trabajo de duración determinada sucesivos — Auxiliar veterinario en el ámbito de la inspección veterinaria — Sector público — Cláusula 5, apartado 1 — Medidas que tienen por objeto prevenir el recurso abusivo a contratos de duración determinada — Concepto de “razones objetivas” que justifican dichos contratos — Sustituciones para plazas vacantes a la espera de la conclusión de procesos selectivos»

En el asunto C-614/15,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Curtea de Apel Craiova (Tribunal Superior de Craiova, Rumanía), mediante resolución de 21 de octubre de 2015, recibida en el Tribunal de Justicia el 20 de noviembre de 2015, en el procedimiento entre

**Rodica Popescu**

y

**Direcția Sanitar Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor Gorj,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala décima),

integrado por el Sr. F. Biltgen (Ponente), Presidente de Sala, y el Sr. E. Levits y la Sra. M. Berger, Jueces;

Abogado General: Sr. H. Saugmandsgaard Øe;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, tras oír al Abogado General, de resolver mediante auto motivado, de conformidad con el artículo 99 de su Reglamento de Procedimiento;

dicta el siguiente

### **Auto**

- 1 La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación de la cláusula 5, 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).
- 2 Esta petición ha sido presentada en el marco de un litigio entre la Sra. Rodica Popescu y su empleador, la Direcția Sanitar Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor Gorj (Dirección de sanidad animal y de seguridad alimentaria de Gorj, Rumania; en lo sucesivo, «Dirección de sanidad animal»), respecto a la calificación de los contratos de trabajo que vinculan a la interesada con esta última.

**Marco jurídico**

- 3 Del considerando 14 de la Directiva 1999/70, basada en el artículo 139 CE, apartado 2, resulta que mediante la conclusión del Acuerdo marco las partes contratantes de éste quisieron mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la aplicación del principio de no discriminación, y establecer un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo.
- 4 Los párrafos segundo y tercero del preámbulo del Acuerdo marco tienen el siguiente tenor:
- «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.
- El presente Acuerdo establece los principios generales y los requisitos mínimos relativos al trabajo de duración determinada, reconociendo que su aplicación detallada debe tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas. [...]»
- 5 Los puntos 6, 8 y 10 de las Consideraciones generales del Acuerdo marco tienen el siguiente tenor:
- «6. Considerando que los contratos de trabajo de duración indefinida son la forma más común de relación laboral, y que contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento;
- [...]
8. Considerando que los contratos de duración determinada son característicos del empleo en algunos sectores, ocupaciones y actividades y que pueden convenir tanto a los empresarios como a los trabajadores;
- [...]
10. Considerando que el presente Acuerdo remite a los Estados miembros y los interlocutores sociales para la aplicación de sus principios generales, requisitos y disposiciones mínimas, a fin de tener en cuenta la situación en cada Estado miembro y las circunstancias de algunos sectores y ocupaciones, incluidas las actividades de carácter estacional».
- 6 En virtud de la cláusula 1 del Acuerdo marco, titulada «Objeto», el objetivo de éste es, por una parte, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otra, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.
- 7 La cláusula 2 del Acuerdo marco, con la rúbrica «Ámbito de aplicación», enuncia en su apartado 1 que 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.
- 8 La cláusula 3 del Acuerdo marco, con la rúbrica «Definiciones», establece:
- «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;
- [...]».

9 La cláusula 5 del Acuerdo marco, titulada «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», establece:

«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.»

#### *Derecho rumano*

10 Conforme al artículo 12 de la Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Ley n.º 53/2003 sobre el Código de Trabajo, republicada en el Monitorul Oficial al României parte I, n.º 345/18 de mayo de 2011), el contrato de trabajo se celebra, en principio, por tiempo indefinido. No obstante, en las condiciones expresamente previstas en la ley, el contrato podrá celebrarse por una duración determinada.

11 Con arreglo al tenor del artículo 82 de la Ley n.º 53/2003, un contrato de trabajo de duración determinada podrá prorrogarse, en determinadas condiciones, mediante el acuerdo escrito de las partes y mientras dure la ejecución de un proyecto, programa u obra. Sin embargo, se limita a un máximo de tres el número de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos que podrán celebrar las mismas partes y ninguno de ellos podrá tener una duración superior a doce meses.

12 Con arreglo al artículo 83, letra h), de la Ley n.º 53/2003, la celebración de contratos de trabajo de duración determinada está autorizada en los casos establecidos expresamente en leyes especiales o para ejecutar determinadas obras, proyectos o programas.

13 Conforme al artículo 84 de la Ley n.º 53/2003, no podrá celebrarse un contrato de trabajo de duración determinada por un período superior a treinta y seis meses.

14 El artículo 19 de la Ordonanta de Guvernului nr. 42/2004 privind organizarea activitatii sanitar-veterinare si pentru siguranta alimentelor (Decreto Legislativo n.º 42/2004 relativo a la organización de las actividades sanitarias y veterinarias y de seguridad alimentaria, publicado en el Monitorul Oficial al României, parte I, n.º 94/31 de enero de 2004; en lo sucesivo, «OG n.º 42/2004»), prevé, en sus apartados 1 y 2, que el funcionamiento de las instalaciones de recogida, producción, procesamiento y explotación de productos de origen animal y de origen no animal está sometido al requisito de que dichas instalaciones estén autorizadas conforme a la legislación sanitaria y veterinaria vigente y que se sometan a una inspección oficial.

15 Con arreglo al artículo 19, apartado 3, del OG n.º 42/2004, la inspección oficial se llevará a cabo por personal especializado contratado por las Direcciones de sanidad y de sanidad animal mediante un contrato de trabajo de duración determinada.

16 Se desprende del artículo 19, apartado 4, del OG n.º 42/2004 que los contratos de trabajo previstos en el apartado 3, que se hayan celebrado por el período máximo establecido en la legislación laboral, podrán prorrogarse más allá de dicha duración, con el acuerdo de las partes, mientras se mantengan las circunstancias que justificaron su celebración —en la medida en que se garantice la existencia de recursos económicos para ello— hasta la celebración de nuevos contratos de trabajo resultantes de la organización de los correspondientes procesos selectivos.

### **Litigio principal y cuestiones prejudiciales**

17 La Sra. Popescu fue contratada como auxiliar veterinario por la Dirección de sanidad animal mediante un contrato de trabajo de duración determinada para el período comprendido entre el 14 de mayo de 2007 y el 31 de diciembre de 2007.

18 Dicho contrato fue objeto de siete prórrogas sucesivas, cada una de un año de duración. Al amparo de dicho contrato, la Sra. Popescu trabajó de forma ininterrumpida en el mismo lugar de trabajo y realizando las mismas funciones.

19 El contrato de trabajo controvertido tenía como objeto llevar a cabo la inspección oficial de instalaciones dedicadas al sacrificio de animales, la recogida, producción, elaboración, procesamiento, almacenamiento, transporte, valorización de productos y subproductos de origen animal, y de instalaciones dedicadas a la recogida, producción, elaboración, procesamiento, almacenamiento, transporte y valorización de productos y subproductos de origen no animal.

20 Además, el contrato de trabajo controvertido mencionaba que estaba vinculado en gran medida a la duración de funcionamiento de las instalaciones que se han de inspeccionar.

21 El 30 de diciembre de 2014 se celebró la última prórroga de este contrato. Establecía la ampliación del mismo más allá del 1 de enero de 2015 a la espera de la conclusión de los procesos selectivos para la provisión definitiva del puesto de que se trata. Se precisaba también que el empleador podía poner fin en cualquier momento unilateralmente al contrato de trabajo.

22 El 29 de enero de 2015, la Sra. Popescu demandó a la Dirección de sanidad animal ante el Tribunalul Gorj (Tribunal de Gorj, Rumania) para que declarase la nulidad de las distintas prórrogas de su contrato de trabajo y lo transformase en un «contrato por tiempo indefinido».

23 Mediante sentencia de 30 de abril de 2015, el Tribunalul Gorj (Tribunal de Gorj) desestimó la demanda de la interesada.

24 La interesada interpuso entonces un recurso de apelación ante la Curtea de Apel Craiova (Tribunal Superior de Craiova, Rumanía).

25 Según la Dirección de sanidad animal, el hecho de contratar personal por una duración determinada en el marco de las inspecciones veterinarias oficiales es conforme a la legislación rumana. En efecto, las Direcciones de sanidad animal son instituciones públicas territoriales, subordinadas a la Autoritatea Națională Sanitar Veterinară (autoridad nacional de sanidad animal), las cuales, debido a la naturaleza de los puestos ocupados, están autorizadas, según la Dirección de sanidad animal, a celebrar contratos de trabajo de duración determinada.

26 La Curtea de Apel Craiova (Tribunal Superior de Craiova) señala que, conforme a la opinión mayoritaria, la actividad de inspección veterinaria oficial, regulada por una norma específica, a saber el artículo 19, apartados 3 y 4, de la OG n.º 42/2004, está comprendida en el ámbito de la excepción prevista en el artículo 83, apartado 1, letra h), del Código de Trabajo rumano. Según dicha opinión, en la medida en que una cláusula del contrato de trabajo, contra la que no se formuló objeción alguna por parte de la interesada, subordina la duración de dicho contrato a la duración del funcionamiento de las instalaciones asignadas, cada modificación del reparto de las instalaciones que se han de inspeccionar habría supuesto la finalización del contrato de trabajo controvertido y la subsiguiente celebración de un nuevo contrato de trabajo.

- 27 Por el contrario, según una opinión minoritaria, debería haberse aplicado la regla conforme a la cual, tras tres contratos de duración determinada sucesivos, el empleado debe ser contratado bajo un contrato de duración indefinida, con independencia de la especificidad de la actividad de que se trate.
- 28 Además, el órgano jurisdiccional remitente destaca que existe una multitud de litigios que tienen el mismo objeto que el controvertido en el litigio principal.
- 29 En estas circunstancias, la Curtea de Apel Craiova (Tribunal Superior de Craiova) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) El hecho de que la actividad del personal que ejerce tareas específicas de inspección en el ámbito veterinario esté estrechamente vinculada a que las instalaciones contempladas en el punto [19 del presente auto] continúen en funcionamiento ¿constituye un motivo suficiente para el encadenamiento de contratos de duración determinada, no obstante lo dispuesto por la normativa general adoptada para transponer la Directiva 1999/70?
- 2) El mantenimiento en vigor de disposiciones especiales que permiten el encadenamiento, en un período como el anteriormente descrito, de contratos de trabajo de duración determinada en el ámbito de la inspección veterinaria ¿supone un incumplimiento de la obligación que incumbe al Estado en la transposición de la Directiva 1999/70?»

### **Sobre las cuestiones prejudiciales**

- 30 Mediante sus dos cuestiones prejudiciales, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, esencialmente, 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, que considera justificada la renovación de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, en el sector público, por «razones objetivas» en el sentido de dicha cláusula, basándose únicamente en que las funciones de inspección del personal contratado en el ámbito veterinario revisten un carácter no permanente debido a las variaciones del volumen de las actividades de las instalaciones que se han de inspeccionar.
- 31 Con arreglo al artículo 99 de su Reglamento de Procedimiento, cuando la respuesta a una cuestión prejudicial pueda deducirse claramente de la jurisprudencia o cuando la respuesta a tal cuestión no suscite ninguna duda razonable, el Tribunal de Justicia podrá decidir en cualquier momento, a propuesta del Juez Ponente y tras oír al Abogado General, resolver mediante auto motivado.
- 32 Procede aplicar esta disposición en el presente asunto. En efecto, la respuesta a las cuestiones prejudiciales tal como han sido planteadas puede deducirse claramente de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en particular de las sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros (C-212/04, EU:C:2006:443); de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros (C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250); de 26 de enero de 2012, Küçük (C-586/10, EU:C:2012:39); de 13 de marzo de 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146); de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros (C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044), y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros (C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401).
- 33 Con carácter preliminar, procede recordar que según el tenor literal de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco el ámbito de aplicación de éste se ha definido con amplitud, pues en él se incluyen con carácter general «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». Además, la definición a efectos del Acuerdo marco del concepto de «trabajador con contrato de duración determinada», formulada en la cláusula 3, apartado 1, de dicho Acuerdo, engloba a todos los trabajadores, sin establecer diferencias en función del carácter público o privado del empleador para el que trabajan (sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443, apartado 56; de 13 de marzo de 2014, Márquez Samohano, C-190/13,

EU:C:2014:146, apartado 38, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 67).

- 34 Por consiguiente, en la medida en que el Acuerdo marco no excluye ningún sector particular de su ámbito de aplicación, resulta aplicable también al ámbito de la inspección veterinaria (véase, en este sentido, la sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 69).
- 35 De ello resulta que un trabajador como la interesada de que se trata en el litigio principal, empleada por la Dirección de sanidad animal como auxiliar veterinario en el ámbito de la inspección veterinaria, y cuyo contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en el Derecho rumano, debe necesariamente ser formalizado por dicha Dirección por una duración determinada, entra en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco.
- 36 En lo que respecta a la interpretación de la cláusula 5 del Acuerdo marco, cabe recordar que esta cláusula tiene como fin alcanzar uno de los objetivos perseguidos por éste, en concreto imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, considerada fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, estableciendo un cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados (sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443, apartado 63; de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 73; de 26 de enero de 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, apartado 25; de 13 de marzo de 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, apartado 41; de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 54, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 72).
- 37 En efecto, como se desprende del párrafo segundo del preámbulo del Acuerdo marco y de los puntos 6 y 8 de las consideraciones generales de dicho Acuerdo marco, la estabilidad en el empleo se concibe como un componente primordial de la protección de los trabajadores, mientras que los contratos de trabajo de duración determinada sólo pueden responder simultáneamente a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores en ciertas circunstancias (sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443, apartado 62; de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 55, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 73).
- 38 Por tanto, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco impone a los Estados miembros, a efectos de evitar los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, la adopción efectiva y vinculante de una o varias de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contemple medidas legales equivalentes. Las tres medidas enumeradas en el punto 1, letras a) a c), de dicha 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 de sus renovaciones (véanse, en particular, las sentencias de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 74; de 26 de enero de 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, apartado 26; de 13 de marzo de 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, apartado 42; de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 56, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 74).
- 39 Los Estados miembros disponen a este respecto de un margen de apreciación, ya que tienen la opción de recurrir, a tal fin, a una o varias de las medidas enunciadas en el apartado 1, letras a) a c), de dicha

cláusula, o incluso a medidas legales existentes equivalentes, y ello teniendo en cuenta las necesidades de los distintos sectores o categorías de trabajadores (sentencias de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 59 y jurisprudencia citada, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 75).

- 40 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, mientras no ponga en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo marco (sentencias de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 60, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 76).
- 41 Además, cuando, como sucede en el presente asunto, el Derecho de la Unión no establece sanciones específicas para el caso de que se compruebe no obstante la existencia de abusos, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no sólo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo marco (sentencias de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 62 y jurisprudencia citada, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 77).
- 42 Aunque, a falta de normativa de la Unión en la materia, las modalidades de aplicación de tales normas deben ser determinadas por el ordenamiento jurídico interno de los Estados miembros en virtud del principio de autonomía de procedimiento de éstos, tales modalidades no deben ser menos favorables que las aplicables a situaciones similares de carácter interno (principio de equivalencia) ni hacer imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión (principio de efectividad) (sentencias de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 63 y jurisprudencia citada, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 78).
- 43 De ello se desprende que, cuando se ha producido una utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, es indispensable poder aplicar alguna medida que ofrezca 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 (sentencias de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 64 y jurisprudencia citada, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 79).
- 44 Además, procede 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 los requisitos exigidos por la cláusula 5 del Acuerdo marco (sentencias de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 66 y jurisprudencia citada, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 81).
- 45 Por tanto, 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 éstas constituyan una medida apropiada para prevenir y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (sentencias de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 67 y jurisprudencia

citada, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 82).

- 46 Sin embargo, el Tribunal de Justicia, al pronunciarse sobre la cuestión prejudicial, puede aportar, en su caso, precisiones destinadas a orientar al órgano jurisdiccional nacional en su apreciación (sentencias de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 68 y jurisprudencia citada, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 83).
- 47 En el presente asunto, como se desprende del expediente aportado al Tribunal de Justicia, la Ley n.º 53/2003 contiene disposiciones dirigidas a la aplicación acumulativa de las distintas medidas enumeradas en el apartado 1, letras a) a c), de la cláusula 5 del Acuerdo marco. No obstante, la OG n.º 42/2004 permite sin embargo, en el ámbito de la inspección veterinaria, contratar trabajadores mediante sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, sin prever ninguna limitación de la duración de tales contratos o del número de renovaciones de éstos, a efectos del apartado 1, letras b) y c), de dicha cláusula.
- 48 En la medida en que la OG n.º 42/2004 parece no recoger una medida equivalente a las previstas en la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, la renovación de los contratos de trabajo de duración determinada en el ámbito de la inspección veterinaria sólo puede admitirse si se encuentra justificada por una «razón objetiva» en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco.
- 49 Según la jurisprudencia, el concepto de «razones objetivas» debe entenderse en el sentido de que se refiere a las circunstancias específicas y concretas que caracterizan una determinada actividad y que, por tanto, pueden justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Tales circunstancias pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran tales contratos y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (sentencias de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 96 y jurisprudencia citada; de 26 de enero de 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, apartado 27, y de 13 de marzo de 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, apartado 45).
- 50 En cambio, una disposición nacional que se limitara a autorizar de manera general y abstracta, mediante una norma legislativa o reglamentaria, la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada no se ajustaría a las exigencias que se han enunciado en el anterior apartado del presente auto (sentencias de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 97 y jurisprudencia citada; de 26 de enero de 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, apartado 28, y de 13 de marzo de 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, apartado 46).
- 51 En efecto, semejante disposición, 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, una disposición de esta naturaleza entraña un riesgo real de dar lugar a una utilización abusiva de este tipo de contratos y, por ende, no es compatible ni con el objetivo ni con el efecto útil del Acuerdo marco (véanse, en este sentido, las sentencias de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartados 98 y 100 y jurisprudencia citada; de 26 de enero de 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, apartado 29, y de 13 de marzo de 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, apartado 47).
- 52 En el asunto controvertido en el litigio principal, parece que, conforme a la OG n.º 42/2004, la celebración y renovación, por parte de las Direcciones veterinarias, de contratos de trabajo de duración

determinada están sometidas al respeto de los requisitos que dieron lugar a su celebración, relativos a la naturaleza particular del puesto ocupado, que depende en gran medida del funcionamiento de las instalaciones que se han de inspeccionar, sujeto a la disponibilidad de recursos financieros públicos hasta la celebración de nuevos contratos de trabajo que resulten de la organización de procesos selectivos.

- 53 Por tanto, cuando una normativa nacional de esta naturaleza no contiene una disposición que autorice a recurrir de forma general y abstracta a sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, pero condiciona su celebración a determinados requisitos, es preciso verificar si dichos requisitos responden a criterios objetivos y transparentes compatibles con el objetivo y el efecto útil perseguidos por el Acuerdo marco.
- 54 A este respecto, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que una normativa nacional que permite la renovación de contratos de trabajo de duración determinada para sustituir a otros trabajadores que temporalmente no pueden ejercer sus funciones o para atender necesidades suplementarias de la empresa, no es en sí misma contraria al Acuerdo marco. En efecto, la sustitución o la contratación temporal de un trabajador para atender, en sustancia, necesidades de personal de duración limitada por parte del empleador puede constituir en principio una «razón objetiva» en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco (véanse, en este sentido, las sentencias de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartados 101 y 102 y jurisprudencia citada, y de 26 de enero de 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, apartado 30).
- 55 Puede también constituir una razón objetiva el hecho de que una normativa nacional justifique la celebración y la renovación de contratos de trabajo de duración determinada por la necesidad de confiar la realización a tiempo parcial de tareas específicas a especialistas de reconocida competencia, que desarrollan otra actividad profesional fuera de ese contrato de trabajo de duración determinada (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de marzo de 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, apartados 48 y 49).
- 56 En el presente asunto, cabe destacar, como se desprende de la resolución de remisión, que las inspecciones oficiales en materia veterinaria constituyen una normativa específica y responden a obligaciones impuestas por el legislador nacional en lo que respecta no sólo a las explotaciones de animales y las instalaciones de producción, almacenamiento, transporte, procesamiento y comercialización de productos de origen animal destinados al consumo humano, sino también a granjas de cuarentena, las que cuentan con animales de caza, parques y reservas naturales, zoológicos o incubadoras.
- 57 Como se desprende de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco y de conformidad con el párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo marco y los apartados 8 y 10 de sus consideraciones generales, dentro del marco de la aplicación del Acuerdo marco los Estados miembros tienen la facultad de tener en cuenta las necesidades particulares de los distintos sectores de actividades, siempre que ello esté objetivamente justificado (sentencia de 26 de febrero de 2015, Comisión/Luxemburgo, C-238/14, EU:C:2015:128, apartado 40).
- 58 Ahora bien, la frecuencia y el volumen de las inspecciones que se han de realizar puede, ciertamente, variar en función de las actividades de las instalaciones que deben ser inspeccionadas, actividades que, en sí mismas, están sometidas a ciertas variaciones.
- 59 No es menos cierto que los autos en poder del Tribunal de Justicia no contienen ningún dato que ponga de manifiesto de qué modo tales características son propias del sector de que se trata ni por qué razón tienen necesidades de personal únicamente provisionales que justifiquen el carácter no permanente de las competencias de inspección.
- 60 En efecto, tales variaciones son inherentes a este tipo de situaciones en las que una actividad es deudora de otra, en particular en materia de inspecciones, y pueden, además, materializarse tanto en un aumento como en una disminución de la carga de trabajo en función de circunstancias no previsibles con antelación.

- 61 A mayor abundamiento, el carácter supuestamente no permanente de las competencias de inspección está en contradicción con el hecho de que las prórrogas del contrato de trabajo de duración determinada de la demandante en el litigio principal han dado lugar a una prestación de servicios ininterrumpida de 6 años y 7 meses, de tal forma que la relación laboral parece haber cumplido una necesidad no solamente temporal, sino permanente.
- 62 Si bien, conforme a la jurisprudencia recordada en el apartado 45 del presente auto, corresponde en definitiva al órgano jurisdiccional remitente comprobar la existencia de una necesidad particular que permita justificar objetivamente, a la vista de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada para responder de forma adecuada a la demanda de inspección sanitaria, cabe señalar que tal necesidad no puede sin embargo deducirse de consideraciones dirigidas a evitar exponer al Estado, como empleador del sector afectado, a cualquier tipo de riesgo financiero.
- 63 En efecto, aunque las consideraciones de índole presupuestaria puedan ser el motivo de las opciones de política social de un Estado miembro e influir sobre la naturaleza o el alcance de las medidas que éste desea adoptar, no constituyen en sí mismas un objetivo perseguido por esta política y, por lo tanto, no justifican la falta de medidas de prevención de la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco (véanse las sentencias de 24 de octubre de 2013, Thiele Meneses, C-220/12, EU:C:2013:683, apartado 43 y jurisprudencia citada, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 110).
- 64 Además, en lo que atañe a la referencia hecha en la última prórroga al contrato de trabajo de la demandante en el litigio principal a la condición de la espera de la conclusión de los procesos selectivos para la contratación de personal permanente, procede destacar que, aunque por una normativa nacional que permite la renovación de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada para sustituir personal a la espera de que concluyan los procesos selectivos pueda estar justificada por una razón objetiva, la aplicación concreta de esa razón objetiva, considerando las particularidades de la actividad de que se trate y las condiciones de su ejercicio, debe ajustarse a las exigencias del Acuerdo marco (véanse, en este sentido, las sentencias de 26 de enero de 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, apartado 34 y jurisprudencia citada, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 99).
- 65 En efecto, la observancia de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco requiere que se compruebe concretamente que la renovación de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada trata de atender a necesidades provisionales y que una disposición nacional como la controvertida en el litigio principal no se utilice, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y estables del empleador en materia de personal (véanse, en este sentido, las sentencias de 26 de enero de 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, apartado 39 y jurisprudencia citada, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 101).
- 66 Se han de examinar en cada caso concreto 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 supuestamente para atender a una necesidad de sustitución de personal, sean utilizados efectivamente de manera abusiva por los empleadores (véanse, en este sentido, las sentencias de 26 de enero de 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, apartado 40 y jurisprudencia citada, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 102).
- 67 Ahora bien, se desprende de la resolución de remisión que, en el momento de la presentación de la presente petición de decisión prejudicial, la parte interesada no disponía de ninguna información

respecto al desarrollo mismo de los procesos selectivos, a tal punto que, con mayor razón, su desenlace era más que incierto.

68 Corresponde en definitiva al órgano jurisdiccional nacional determinar si una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que limita la utilización de contratos de trabajo de duración determinada con el fin de remplazar puestos vacantes a la espera de la conclusión de los procesos selectivos, puede considerarse conforme a la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, para lo cual debe verificar si la aplicación concreta de esta razón objetiva impide una utilización abusiva de los contratos de trabajo de duración determinada.

69 En atención a todo lo expuesto, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que 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, que considera justificada la renovación de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, en el sector público, por «razones objetivas» en el sentido de dicha cláusula, basándose únicamente en que las funciones de inspección del personal contratado en el ámbito veterinario poseen un carácter no permanente debido a las variaciones del volumen de las actividades de las instalaciones que se han de inspeccionar, a menos que —extremo que corresponde verificar al órgano jurisdiccional nacional— la renovación de los contratos tenga efectivamente como finalidad atender una necesidad específica en el sector de que se trata, sin que consideraciones de naturaleza presupuestaria puedan ser su causa. Además, el hecho de que la renovación de los contratos de duración determinada sucesivos se efectúe a la espera de la conclusión de procesos selectivos no es suficiente para que esta normativa sea conforme con dicha cláusula, si resulta que la aplicación concreta de la misma da lugar, de hecho, a una utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, lo que corresponde también verificar al órgano jurisdiccional nacional.

### Costas

70 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.

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

**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 se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que considera justificada la renovación de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, en el sector público, por «razones objetivas» en el sentido de dicha cláusula, basándose únicamente en que las funciones de inspección del personal contratado en el ámbito veterinario poseen un carácter no permanente debido a las variaciones del volumen de las actividades de las instalaciones que se han de inspeccionar, a menos que —extremo que corresponde verificar al órgano jurisdiccional nacional— la renovación de los contratos tenga efectivamente como finalidad atender una necesidad específica en el sector de que se trata, sin que consideraciones de naturaleza presupuestaria puedan ser su causa. Además, el hecho de que la renovación de los contratos de duración determinada sucesivos se efectúe a la espera de la conclusión de procesos selectivos no es suficiente para que esta normativa sea conforme con dicha cláusula, si resulta que la aplicación concreta de la misma da lugar, de hecho, a una utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, lo que corresponde también verificar al órgano jurisdiccional nacional.**

Firmas

---

\* Lengua de procedimiento: rumano.