

**Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Sexta, Sentencia de 8 Mar. 2012, proc. C-251/2011**

**Ponente: O Caoimh, Aindrias.**

**Nº de Recurso: C-251/2011**

**LA LEY 44782/2012**

Cabecera

TRANSFORMACIÓN DE CONTRATO TEMPORAL EN INDEFINIDO. Los Estados Miembros pueden exigir que un contrato de duración determinada se convierta en indefinido. En tales situaciones, el Derecho de la Unión no admite que en el contrato indefinido se modifiquen sustancialmente las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador si las funciones desarrolladas son las mismas. En particular, la cuantía salarial no debe minorarse.

Resumen de antecedentes y Sentido del fallo

*El Tribunal de Justicia resuelve la cuestión prejudicial planteada interpretando el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 que figura en el anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999 en el marco de un litigio suscitado con los términos y condiciones de un contrato de trabajo de duración determinada transformado en un contrato por tiempo indefinido.*

**Texto**

En el asunto C-251/11,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al [artículo 267 TFUE \(LA LEY 6/1957\)](#), por el tribunal administrativo de Rennes (Francia), mediante resolución de 5 de mayo de 2011, recibida en el Tribunal de Justicia el 23 de mayo de 2011, en el procedimiento entre

**Martial Huet**

y

**Université de Bretagne occidentale,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por el Sr. U. Lõhmus, Presidente de Sala, y los Sres. A. Ó Caoimh (Ponente) y A. Arabadjiev, Jueces;

Abogado General: Sra. J. Kokott;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. Huet, por M<sup>es</sup> M. Faguer y V. Lahalle, avocats;
- en nombre del Gobierno francés, por los Sres. G. de Bergues y J. Rossi, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. M. Szpunar, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. Van Hoof y M. van Beek, en calidad de agentes;

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

dicta la siguiente

## **Sentencia**

**1.** La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación 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 a la [Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999 \(LA LEY 7675/1999\)](#), 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 el Sr. Huet y su empleador, la université de Bretagne occidentale (en lo sucesivo, «UBO»), en relación con los términos y condiciones del contrato de trabajo que celebró con esta universidad a raíz de la transformación de su último contrato de duración determinada en un contrato por tiempo indefinido.

## **Marco jurídico**

### *Normativa de la Unión*

**3.** De conformidad con el decimocuarto considerando de la Directiva 1999/70, las partes contratantes expresaron el deseo de celebrar un Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada que establezca los principios generales y las condiciones mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo.

**4.** Con arreglo al artículo 1 de la Directiva 1999/70, la misma tiene por objeto «aplicar el Acuerdo marco [...], que figura en el anexo, celebrado [...] entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES)».

**5.** 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. 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, y con el fin de utilizar contratos laborales de duración determinada sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores.»

**6.** Los puntos 6 a 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;

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

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».

**7.** Con arreglo a la cláusula 1 del Acuerdo marco, éste tiene por objeto:

«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.»

**8.** La cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco es del siguiente tenor:

«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.»

**9.** La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco dispone:

«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.»

**10.** 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 [...] 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, apartado 3, del Acuerdo marco tiene el siguiente tenor:

«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.»

### *Normativa nacional*

**12.** El artículo 13, apartado 1, de la Ley nº 2005-843, de 26 de julio de 2005, que recoge distintas medidas de transposición del Derecho comunitario a la función pública, dispone:

«Cuando el agente, seleccionado para un trabajo permanente, estuviese en servicio en la fecha de publicación de la presente Ley o disfrutase, en esa fecha, de un permiso, con arreglo a las disposiciones del Decreto mencionado en el artículo 7 de la Ley nº 84-16, de 11 de enero de 1984, de disposiciones estatutarias relativas a la función pública estatal, la renovación de su contrato estará sometida a los requisitos previstos en los párrafos cuarto, quinto y sexto del artículo 4 de la misma Ley. Cuando, en la fecha de publicación de la presente Ley, el agente llevase al menos seis años de servicio continuado, su contrato sólo podrá ser prorrogado, a su finalización, mediante resolución expresa y por tiempo indefinido. [...]»

**13.** El artículo 4 de la Ley nº 84-16 dispone:

«Como excepción al principio enunciado en el artículo 3 del título I del Estatuto General, se podrá seleccionar agentes contractuales en los siguientes supuestos:

1º cuando no existan cuerpos de funcionarios que puedan desarrollar las funciones correspondientes;

2º para los puestos pertenecientes al grupo A y, en las representaciones del Estado en el extranjero, a los demás grupos, cuando lo justifiquen la naturaleza de las funciones o las necesidades de los servicios.

Los agentes seleccionados de este modo serán contratados, por un máximo de tres años, mediante contratos de duración determinada. Estos contratos serán prorrogables por reconducción expresa. La duración de los contratos sucesivos no podrá superar los seis años.

La reconducción de dichos contratos, una vez finalizado el período máximo de seis años mencionado en el párrafo anterior, sólo podrá hacerse, mediante resolución expresa y por tiempo indefinido. [...]»

### **Litigio principal y cuestión prejudicial**

**14.** El demandante en el litigio principal ocupó un puesto de investigador en la UBO durante seis años consecutivos. Estuvo trabajando en virtud de varios contratos de trabajo sucesivos de duración determinada, prorrogados sin interrupción del 1 de marzo de 2002 al 15 de marzo de 2008, que hacían mención todos ellos a sus funciones de investigador.

**15.** Con arreglo al artículo 13 de la Ley nº 2005-843, y de conformidad con la solicitud del demandante en el litigio principal, cuando expiró el último contrato de duración determinada, la UBO le propuso un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Éste, firmado el 26 de marzo de 2008, establecía, por una parte, que el demandante en el litigio principal desempeñaría las labores de ingeniero de estudios, es decir, una denominación distinta a la de investigador, y, por otra parte, que su retribución sería inferior a la que percibía anteriormente en virtud de los contratos de duración determinada.

**16.** A juicio del demandante en el litigio principal, aunque su contrato por tiempo indefinido menciona funciones distintas a las que ejercía con anterioridad, en la práctica, éstas no han cambiado.

**17.** El 26 de mayo de 2008, el demandante en el litigio principal presentó ante la UBO una solicitud de modificación de su contrato de trabajo por tiempo indefinido basándose en que éste degradaba sus funciones y conllevaba una disminución de su retribución.

**18.** Esta solicitud fue objeto de una decisión desestimatoria presunta por parte de la UBO.

**19.** El demandante en el litigio principal interpuso entonces ante el tribunal administratif de Rennes un recurso por abuso de poder, para obtener, por una parte, la anulación de la decisión desestimatoria presunta de la solicitud de modificación del contrato de trabajo por tiempo indefinido, y, por otra parte, una modificación de este último contrato en lo relativo a las retribuciones y a la naturaleza de las funciones.

**20.** El demandante en el litigio principal considera que el artículo 13 de la Ley nº 2005-843 conlleva necesariamente, cuando se prorroga por tiempo indefinido el último contrato de duración determinada, la reproducción de modo idéntico de las cláusulas principales que figuran en este último contrato de trabajo de duración determinada.

**21.** En estas circunstancias, el tribunal administratif de Rennes decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«En el caso de que el Estado decida transformar la relación de servicio de un empleado público contratado previamente durante un período de seis años mediante contrato de duración determinada, ¿la obligación de utilizar un contrato indefinido prevista en el artículo 13 de la Ley de 26 de julio de 2005 supone necesariamente, a la vista de los objetivos de [la Directiva 1999/70], reproducir de modo idéntico en el nuevo contrato las cláusulas principales del último contrato celebrado, en particular las relativas a la denominación del puesto y a la remuneración?»

### **Sobre la admisibilidad**

**22.** El demandante en el litigio principal sostiene que no debería haberse sometido al Tribunal de Justicia la cuestión prejudicial planteada, dado que ninguna de las partes invocó ante el tribunal remitente la infracción de la Directiva 1999/70 ni de otra norma del Derecho de la Unión.

**23.** A este respecto, procede recordar que el hecho de que las partes en el litigio principal no hayan suscitado ante el órgano jurisdiccional remitente un problema de Derecho de la Unión no impide que éste se pueda remitir al Tribunal de Justicia. Al prever la remisión con carácter prejudicial al Tribunal de Justicia cuando «se plantea una cuestión ante el órgano jurisdiccional nacional», los párrafos segundo y tercero del [artículo 267 TFUE \(LA LEY 6/1957\)](#) no han querido limitar dicha remisión sólo a los supuestos en los que una u otra de las partes en el litigio principal haya tomado la iniciativa de suscitar una cuestión de interpretación o de validez del Derecho de la Unión, sino que aquélla comprende igualmente los supuestos en que semejante cuestión es promovida por el mismo órgano jurisdiccional, que considera que una decisión del Tribunal de Justicia sobre este punto es «necesaria para poder dictar su sentencia» (sentencia de 16 de junio de 1981, Salonia, 126/80, Rec. p. 1563, apartado 7).

**24.** El [artículo 267 TFUE \(LA LEY 6/1957\)](#) otorga a los órganos jurisdiccionales nacionales la facultad y, en su caso, les impone la obligación de efectuar la remisión prejudicial desde el momento en que, sea de oficio, sea a instancia de las partes, compruebe que el fondo del litigio versa sobre un extremo contemplado por su párrafo primero. Poseen una amplísima facultad para someter la cuestión al Tribunal de Justicia si consideran que un asunto pendiente ante ellos plantea cuestiones que versan sobre la interpretación o la apreciación de la validez de disposiciones de Derecho de la Unión que precisan una decisión por parte de ellos (sentencias de 16 de enero de 1974, Rheinmühlen-Düsseldorf, 166/73, Rec. p. 33, apartado 3, y de [10 de julio de 1997, Palmisani, C-261/95 \(LA LEY 14698/1997\)](#), Rec. p. I-4025, apartado 20).

**25.** En el presente asunto, basta con afirmar que el tribunal remitente consideró necesario solicitar al Tribunal de Justicia elementos interpretativos incluidos en la Directiva 1999/70 y en el Acuerdo marco que figura como anexo a la misma para apreciar la compatibilidad con dicho Acuerdo marco de una normativa nacional que establece la transformación de un contrato de trabajo de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido y las condiciones en que tiene lugar dicha transformación.

**26.** En consecuencia, no se puede estimar la objeción formulada por el demandante en el litigio en el asunto principal relativa a la remisión al Tribunal de Justicia y, por tanto, procede responder a la cuestión planteada.

### **Sobre la cuestión prejudicial**

**27.** Debe observarse, con carácter preliminar, que la cuestión planteada no menciona ninguna disposición específica de la Directiva 1999/70 ni del Acuerdo marco que figura como anexo a la misma cuya interpretación sea necesaria para que el tribunal remitente pueda dictar su sentencia en el litigio principal. Esa cuestión sólo se refiere, de forma genérica, a la Directiva 1999/70.

**28.** Según reiterada jurisprudencia, ante cuestiones formuladas de forma imprecisa, el Tribunal de Justicia se reserva la facultad de deducir de la totalidad de los elementos proporcionados por el órgano jurisdiccional nacional y de los autos del litigio principal los elementos de Derecho de la Unión que precisan una interpretación, habida cuenta del objeto del litigio (sentencia de [10 de febrero de 2011, Haribo Lakritzen Hans Riegel y Österreichische Salinen, C-436/08 \(LA LEY 995/2011\)](#) y C-437/08, Rec. p. I-0000, apartado 32 y la jurisprudencia citada).

**29.** El tribunal remitente se refiere, en su resolución, a las cláusulas 4, apartado 1, 5, y 8, apartado 3, del Acuerdo marco.

**30.** Por lo que respecta a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, que prohíbe el trato menos favorable de los trabajadores con un contrato de duración determinada con respecto a los trabajadores fijos comparables, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas, debe señalarse que esta disposición no es pertinente en el caso de autos. En efecto, como alegó el Gobierno francés, el demandante en el litigio principal no cuestiona un trato diferenciado con respecto a los trabajadores fijos que trabajan para la UBO.

**31.** Del mismo modo, habida cuenta del objeto del litigio principal, la disposición que prohíbe la reducción, prevista en la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco tampoco es pertinente en el caso de autos. En efecto, como se desprende de la jurisprudencia del Tribunal, para estar incluida en el ámbito de aplicación de la prohibición impuesta por esta cláusula la reducción alegada debe, por una parte, guardar relación con la «aplicación» del Acuerdo marco y, por otra parte, referirse al «nivel general de protección» de los trabajadores con contratos de duración determinada (sentencia de [23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 \(LA LEY 34571/2009\)](#) a C-380/07, Rec. p. I-3071, apartado 126, y, en este sentido, sentencia de [22 de noviembre de 2005, Mangold, C-144/04 \(LA LEY 228208/2005\)](#), Rec. p. I-9981, apartado 52).

**32.** En el caso de autos, el demandante en el litigio principal no ha afirmado que el hecho de no reproducir de modo idéntico en su nuevo contrato por tiempo indefinido las cláusulas principales de su último contrato de duración determinada conllevase una reducción del nivel general de protección a los trabajadores en los términos exigidos por dicha cláusula.

**33.** A la luz de las indicaciones incluidas en la resolución de remisión y habida cuenta del hecho de que el artículo 13, apartado 1, de la Ley nº 2005-843 es una medida que evita los abusos, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo marco, debe considerarse que el tribunal remitente desea saber, esencialmente, si esta última cláusula debe ser interpretada en el sentido de que un Estado miembro, que establece en su normativa nacional la transformación de contratos de trabajo de duración determinada en un contrato



de trabajo por tiempo indefinido cuando los contratos de trabajo de duración determinada han alcanzado una cierta duración, está obligado a exigir, en el contrato de trabajo por tiempo indefinido, que se reproduzcan de modo idéntico las cláusulas principales que figuran en el contrato anterior.

**34.** Como resulta de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco tiene por objeto alcanzar uno de los objetivos perseguidos por el Acuerdo, 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 (véanse las sentencias de [4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04 \(LA LEY 87896/2006\)](#), Rec. p. I-6057, apartado 63; Angelidaki y otros, antes citada, apartado 73, y de [26 de enero de 2012, Küçük, C-586/10 \(LA LEY 658/2012\)](#), Rec. p. I-0000, apartado 25).

**35.** Del párrafo segundo del Preámbulo del Acuerdo marco, de los puntos 6 y 8 de las Consideraciones generales de dicho Acuerdo marco y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que 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 en ciertas circunstancias pueden responder simultáneamente a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores (sentencias, antes citadas, Mangold, apartado 64, y Adeneler y otros, apartado 62).

**36.** Por tanto, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco impone a los Estados miembros, para prevenir la utilización abusiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada sucesivos, la adopción efectiva y vinculante de al menos una de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contemple medidas legales equivalentes. Las tres medidas enumeradas en el apartado 1, letras a) a c), de dicha cláusula, se refieren, respectivamente, a las 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 la sentencia Angelidaki y otros, antes citada, apartados 74 y 151, y el auto de 1 de octubre de 2010, Affatato, C-3/10, apartados 43 y 44 y jurisprudencia citada).

**37.** No obstante, como se desprende del apartado 33 de la presente sentencia, y contrariamente a lo que sostiene la Comisión, no se puede considerar extraña al ámbito de aplicación del Acuerdo marco la transformación de un contrato de duración determinada en un contrato por tiempo indefinido (véase, al respecto, la sentencia de [8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10 \(LA LEY 165393/2011\)](#), Rec. p. I-0000, apartados 41 a 44). En efecto, en el caso de autos, la ley nacional que llevó a la UBO a transformar el último contrato de duración determinada del demandante en el litigio principal en un contrato por tiempo indefinido guarda efectivamente relación con las medidas preventivas enumeradas en la cláusula 5, apartado 1, letra b), del Acuerdo marco.

**38.** Aun así, el Tribunal de Justicia ha indicado también varias veces que el Acuerdo marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada (véase, en particular, la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 91).

**39.** En efecto, la cláusula 5, apartado 2, del Acuerdo marco encomienda en principio a los Estados miembros la misión de determinar en qué condiciones los contratos o relaciones laborales de duración determinada se considerarán celebrados por tiempo indefinido (véase, en particular, la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 81).

**40.** De cuanto antecede resulta que el Acuerdo marco no establece en qué condiciones se puede hacer uso de los contratos por tiempo indefinido.

**41.** Además, ha de recordarse que, como se desprende del decimocuarto considerando de la Directiva 1999/70, del párrafo tercero del Preámbulo del Acuerdo marco, de los puntos

7 a 10 de las Consideraciones generales y de la cláusula 1 del Acuerdo marco, éste no pretende armonizar todas las normas nacionales relativas a los contratos de trabajo de duración determinada, sino que su objeto es únicamente establecer, fijando principios generales y prescripciones mínimas, un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación, y para evitar los abusos derivados de la utilización de contratos sucesivos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo (véanse, al respecto, las sentencias de [13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05 \(LA LEY 132413/2007\)](#), Rec. p. I-7109, apartados 26 y 36, y de [15 de abril de 2008, Impact, C-268/06 \(LA LEY 6481/2008\)](#), Rec. p. I-2483, apartado 111, y el auto de 11 de noviembre de 2010, Vino, C-20/10, apartado 54).

**42.** Al imponer la adopción efectiva y vinculante de al menos una de las medidas enumeradas en dicha disposición, destinadas a prevenir la utilización abusiva de contratos sucesivos de duración determinada, en el caso de que el Derecho nacional no contenga ya medidas equivalentes, 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 (sentencia Impact, antes citada, apartado 70).

**43.** Es cierto que el margen de apreciación atribuido a los Estados miembros por el Acuerdo marco no es ilimitado, ya que en ningún caso puede llegar hasta el punto de poner en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo marco (sentencias, antes citadas, Adeneler y otros, apartado 82, y Angelidaki y otros, apartado 155).

**44.** Como alegó al respecto el Gobierno francés, si un Estado miembro permitiese que la transformación de un contrato de trabajo de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido se acompañara de modificaciones sustanciales de las cláusulas principales del contrato precedente en un sentido globalmente desfavorable para el agente contractual cuando los cometidos de éste y la naturaleza de sus funciones siguen siendo los mismos, no cabe excluir que éste podría ser disuadido de celebrar el nuevo contrato que se le propone, perdiendo de este modo la estabilidad en el empleo concebida como un componente primordial de la protección de los trabajadores.

**45.** No obstante, corresponde comprobar a las autoridades competentes, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y/o las prácticas nacionales, si las modificaciones realizadas en las cláusulas principales del contrato de trabajo controvertido en el litigio principal pueden ser calificadas como modificaciones sustanciales de las mismas.

**46.** A la vista de lo anterior, procede responder a la cuestión prejudicial que la cláusula 5 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que un Estado miembro, que establece en su normativa nacional la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido cuando los contratos de trabajo de duración determinada han alcanzado una cierta duración, no está obligado a exigir, en el contrato de trabajo por tiempo indefinido, que se reproduzcan de modo idéntico las cláusulas principales que figuran en el contrato anterior. No obstante, para no lesionar los objetivos perseguidos por la Directiva 1999/70 ni su efecto útil, dicho Estado miembro deberá velar por que la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido no vaya acompañada de modificaciones sustanciales de las cláusulas del contrato precedente en un sentido globalmente desfavorable para el interesado cuando los cometidos de éste y la naturaleza de sus funciones sigan siendo los mismos.

## **Costas**

**47.** 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,

## **FALLO**

el Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:

**La cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo a la [Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999 \(LA LEY 7675/1999\)](#), 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 un Estado miembro, que establece en su normativa nacional la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido cuando los contratos de trabajo de duración determinada han alcanzado una cierta duración, no está obligado a exigir, en el contrato de trabajo por tiempo indefinido, que se reproduzcan de modo idéntico las cláusulas principales que figuran en el contrato anterior. No obstante, para no lesionar los objetivos perseguidos por la Directiva 1999/70 ni su efecto útil, dicho Estado miembro deberá velar por que la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido no vaya acompañada de modificaciones sustanciales de las cláusulas del contrato precedente en un sentido globalmente desfavorable para el interesado cuando los cometidos de éste y la naturaleza de sus funciones sigan siendo los mismos.**

Firmas