

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)

de 4 de julio de 2006

«Directiva 1999/70/CE – Cláusulas 1, letra b), y 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada – Contratos de trabajo de duración determinada sucesivos en el sector público – Concepto de “contratos sucesivos” y concepto de “razones objetivas” que justifican la renovación de dichos contratos – Medidas destinadas a prevenir los abusos – Sanciones – Alcance de la obligación de interpretación conforme»

En el asunto C-212/04,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Monomeles Protodikeio Thessalonikis (Grecia), mediante resolución de 8 de abril de 2004, recibida en el Tribunal de Justicia el 17 de mayo de 2004, en el procedimiento entre

**Konstantinos Adeneler,**

**Pandora Kosa-Valdirka,**

**Nikolaos Markou,**

**Agapi Pantelidou,**

**Christina Topalidou,**

**Apostolos Alexopoulos,**

**Konstantinos Vasiniotis,**

**Vasiliki Karagianni,**

**Apostolos Tsitsionis,**

**Aristeidis Andreou,**

**Evangelia Vasila,**

**Kalliopi Peristeri,**

**Spyridon Sklivanitis,**

**Dimosthenis Tselefis,**

**Theopisti Patsidou,**

**Dimitrios Vogiatzis,**

**Rousas Voskakis,**

**Vasileios Giatakis**

y

**Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG),**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. V. Skouris, Presidente, los Sres. P. Jann, C.W.A. Timmermans, A. Rosas y J. Malenovský, Presidentes de Sala, y los Sres. J.-P. Puissochet y R. Schintgen (Ponente), la Sra. N. Colneric y los Sres. J. Klučka, U. Lõhmus y E. Levits, Jueces;

Abogado General: Sra. J. Kokott;

Secretaria: Sra. L. Hewlett, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 13 de septiembre de 2005;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. Adeneler y de los otros 17 demandantes en el procedimiento principal, por los Sres. V. Christianos, A. Kazakos y C. Nikoloutsopoulos, dikigori;
- en nombre del Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG), por los Sres. K. Mamelis, P. Tselepidis e I. Tsitouridis, dikigori;
- en nombre del Gobierno helénico, por las Sras. A. Samoni-Rantou y E.-M. Mamouna y por los Sres. I. Bakopoulos y V. Kyriazopoulos, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por las Sras. M. Patakia y N. Yerrell, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 27 de octubre de 2005;

dicta la siguiente

### **Sentencia**

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de las cláusulas 1 y 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), que figura como anexo a 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), así como sobre el alcance de la obligación de interpretación conforme a la que están sometidos los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros.

- 2 Dichas cuestiones se suscitaron en un litigio entre el Sr. Adeneler y otros 17 empleados, por una parte, y el organismo para el que trabajaban, el Ellinikos Organismos Galaktos (Agencia Helénica de la Leche; en lo sucesivo, «ELOG»), por otra, relativo a la decisión de este último de no renovar los contratos de trabajo de duración determinada celebrados con los demandantes.

### **Marco jurídico**

#### *Normativa comunitaria*

- 3 La Directiva 1999/70 se basa en el artículo 139 CE, apartado 2, y tiene por objeto, según su artículo 1, «aplicar el Acuerdo marco [...] que figura en el anexo, celebrado [...] entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES)».
- 4 Se desprende de los considerandos tercero, sexto, séptimo, decimotercero, decimoquinto y decimoséptimo de dicha Directiva, así como de los tres primeros párrafos del Preámbulo del Acuerdo marco y de los puntos 3, 5 a 8 y 10, de las Consideraciones generales de dicho Acuerdo marco 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 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, con el fin de alcanzar un mejor equilibrio entre flexibilidad del tiempo de trabajo y seguridad de los trabajadores;
  - los Estados miembros no pueden alcanzar con la suficiente rapidez tales objetivos, por lo que se ha estimado oportuno recurrir a una medida comunitaria jurídicamente vinculante, elaborada en estrecha colaboración con los interlocutores sociales representativos;
  - las partes del Acuerdo marco reconocen, por una parte, que los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores, ya que contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento, pero también reconocen, por otra parte, que los contratos de trabajo de duración determinada responden, en ciertas circunstancias, a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores;
  - el Acuerdo marco establece los principios generales y los requisitos mínimos relativos al trabajo de duración determinada, en particular creando un marco general destinado a garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación, y a evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivas relaciones laborales de duración determinada, al tiempo que remite a los Estados miembros y a los interlocutores sociales la determinación detallada de las modalidades de aplicación de dichos principios y requisitos, con objeto de tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas;
  - el Consejo de la Unión Europea ha considerado, pues, que el acto adecuado para la aplicación de dicho Acuerdo marco es una Directiva, que obliga a los Estados miembros en cuanto al resultado que debe conseguirse, dejándoles, sin embargo, la elección de la forma y de los medios;

- más concretamente, en lo que respecta a los términos empleados en el Acuerdo marco pero no definidos en el mismo de manera específica, la Directiva 1999/70 permite que sean los Estados miembros quienes definan dichos términos en conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, a condición de respetar el contenido del Acuerdo marco;
- según las partes signatarias del Acuerdo marco, la utilización de contratos de trabajo de duración determinada basados en razones objetivas constituye una forma de evitar abusos perjudiciales para los trabajadores.

5 A tenor de lo dispuesto en la cláusula 1 del Acuerdo marco, el objeto de dicho Acuerdo es:

- «a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;
- b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada».

6 La cláusula 2 del Acuerdo marco dispone:

- «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.»

7 La cláusula 3 del Acuerdo marco está redactada así:

«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.»

8 La cláusula 5 del Acuerdo marco afirma lo siguiente:

- «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.»

9 La cláusula 8 del Acuerdo marco dispone:

- «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.

[...]»

10 El artículo 2, párrafos primero y segundo, de la Directiva 1999/70 es del siguiente tenor:

«Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a lo más tardar el 10 de julio de 2001 o se asegurarán de que, como máximo en dicha fecha, los interlocutores sociales hayan establecido las disposiciones necesarias mediante acuerdo, adoptando los Estados miembros todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por la presente Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

Los Estados miembros, si fuera necesario para tener en cuenta dificultades particulares o la aplicación mediante convenio colectivo, y tras consultar con los interlocutores sociales, podrán disponer como máximo de un año suplementario. Informarán inmediatamente a la Comisión de tales circunstancias.»

11 El artículo 3 de dicha Directiva dispone lo siguiente:

«La presente Directiva entrará en vigor el día de su publicación en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*.»

*Normativa nacional*

12 Según ha indicado la Comisión, el Gobierno helénico informó a dicha institución de su intención de ejercitar la facultad establecida en el artículo 2, párrafo segundo, de la Directiva 1999/70, a fin de disponer de un plazo suplementario para la adopción de las medidas de aplicación de dicha Directiva. Debido a esta prórroga, el plazo no expiró hasta el 10 de julio de 2002.

13 La adaptación del ordenamiento jurídico helénico a dicha Directiva tuvo lugar en abril de 2003.

14 En efecto, el Decreto Presidencial 81/2003, por el que se establece el régimen de los trabajadores con contratos de trabajo de duración determinada (FEK A<sup>o</sup> 77/2.4.2003), que constituye la primera medida de adaptación del Derecho interno a la Directiva 1999/70, entró en vigor el 2 de abril de 2003.

15 El artículo 2, apartado 1, de dicho Decreto Presidencial precisa que éste se aplicará «a los trabajadores con un contrato o una relación laboral de duración determinada».

16 Posteriormente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto Presidencial 180/2004 (FEK A<sup>o</sup> 160/23.8.2004), que entró en vigor el 23 de agosto de 2004, el artículo 2, apartado 1, del Decreto Presidencial antes mencionado fue sustituido por el texto siguiente:

«El presente Decreto Presidencial se aplicará a los trabajadores por cuenta ajena del sector privado con un contrato o una relación laboral de duración determinada [...]»

17 En su redacción inicial, el artículo 5 del Decreto Presidencial 81/2003, titulado «Normas de protección de los trabajadores y de prevención de los fraudes de ley en su perjuicio», establecía lo siguiente:

«1. La renovación ilimitada de los contratos de trabajo de duración determinada será lícita cuando exista una razón objetiva que la justifique.

a) Existe una razón objetiva cuando, en particular:

[...] la celebración del contrato de duración determinada venga impuesta por una disposición legal o reglamentaria [...]

b) A menos que el trabajador aporte la prueba contraria, se presumirá que existe una razón objetiva en los sectores de actividad que se presten a ello en razón de su naturaleza o del trabajo que en ellos se desarrolla [...]

[...]

3. Cuando la duración total de los sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada sobrepase los dos años, sin que concurra alguna de las razones enumeradas en el apartado 1 del presente artículo, se presumirá que tales contratos o relaciones laborales están destinados a hacer frente a necesidades permanentes y duraderas de la empresa o establecimiento, con la consiguiente transformación en contratos o relaciones laborales por

tiempo indefinido. Si en dicho período de dos años se han producido más de tres renovaciones sucesivas, en el sentido del apartado 4 de este artículo, sin que concurra alguna de las razones enumeradas en el apartado 1 de este artículo, se presumirá que tales renovaciones están destinadas a hacer frente a necesidades permanentes y duraderas de la empresa o establecimiento, con la consiguiente transformación de los correspondientes contratos o relaciones temporales en contratos o relaciones temporales por tiempo indefinido.

La carga de la prueba contraria incumbirá, en cualquier caso, al empresario.

4. Se considerarán “sucesivos” los contratos o relaciones laborales de duración determinada celebrados entre el mismo empresario y el mismo trabajador, caracterizados por condiciones laborales idénticas o similares, siempre y cuando entre ellos no haya transcurrido un intervalo superior a veinte días laborables.

5. Lo dispuesto en este artículo se aplicará a los contratos o renovaciones de contratos o a las relaciones laborales celebrados en una fecha posterior a la entrada en vigor del presente Decreto.»

18 Tras la entrada en vigor del Decreto Presidencial 180/2004, dicho artículo 5 es del siguiente tenor:

«1. La renovación ilimitada de los contratos de trabajo de duración determinada será lícita cuando exista una razón objetiva que la justifique. Existe una razón objetiva, en particular:

cuando la forma o la naturaleza de la actividad del empleador o del empresario o motivos o necesidades especiales justifiquen dicha renovación, siempre que estas circunstancias se deduzcan directa o indirectamente del contrato de que se trate, por ejemplo, en los casos de sustitución temporal del trabajador, ejecución de trabajos provisionales, o acumulación temporal de trabajos pendientes o cuando la duración limitada lo sea por razón de formación o de prácticas, cuando la renovación del contrato tenga por objeto facilitar el paso del trabajador a una actividad relacionada con la anterior o concluir una obra o programa concreto, o esté en relación con un acontecimiento concreto [...]

[...]

3. Cuando la duración de la sucesión de contratos o de relaciones laborales de duración determinada sobrepase un total de dos años, se presumirá que tales contratos o relaciones laborales están destinados a hacer frente a necesidades permanentes y duraderas de la empresa o establecimiento, con la consiguiente transformación en contratos o relaciones laborales por tiempo indefinido. Si en dicho período de dos años se han producido más de tres renovaciones de contratos o relaciones laborales sucesivas, en el sentido del apartado 4 de este artículo, se presumirá que tales contratos o relaciones laborales están destinados a hacer frente a necesidades permanentes y duraderas de la empresa o establecimiento, con la consiguiente transformación en contratos o relaciones temporales por tiempo indefinido.

La carga de la prueba contraria incumbirá, en cualquier caso, al empresario.

4. Se considerarán “sucesivos” los contratos o relaciones laborales de duración determinada celebrados entre el mismo empresario y el mismo trabajador, caracterizados por condiciones laborales idénticas o similares, siempre y cuando entre ellos no haya transcurrido un intervalo superior a cuarenta y cinco días naturales.

A efectos de aplicación del párrafo anterior, en el caso de un grupo de empresas, el concepto de “el mismo empresario” comprende también a las empresas del grupo.

5. Lo dispuesto en este artículo se aplicará a los contratos o renovaciones de contratos o a las relaciones laborales celebrados en una fecha posterior a la entrada en vigor del presente Decreto.»

19 El artículo 21 de la Ley 2190/1994, por lo que se crea una autoridad independiente encargada de la selección del personal y de la gestión de las tareas administrativas (FEK A° 28/3.3.1994), establece lo siguiente:

«1. Los servicios públicos y las personas jurídicas [...] podrán contratar personal mediante contratos de trabajo de duración determinada, regidos por el Derecho privado, para hacer frente a necesidades estacionales o cualesquiera otras de naturaleza periódica o temporal, con los requisitos y según el procedimiento que se establece a continuación.

2. La duración del contrato del personal contemplado en el apartado 1 no podrá sobrepasar los ocho meses en un período total de doce meses. Cuando, con arreglo a las disposiciones vigentes, se contrate personal temporal para atender a necesidades urgentes, a causa de ausencias del personal o de puestos de trabajo vacantes, la duración del contrato no podrá sobrepasar los cuatro meses para una misma persona. Será nula la prórroga del contrato o la celebración de un nuevo contrato en el mismo año, así como su transformación en un contrato por tiempo indefinido.»

20 El Decreto Presidencial 164/2004, por el que se establecen disposiciones relativas a los trabajadores con contratos de duración determinada en el sector público (FEK A° 134/19.7.2004), adaptó a la Directiva 1999/70 la legislación helénica aplicable al personal del Estado y del sector público en sentido amplio. Dicho Decreto Presidencial entró en vigor el 19 de julio de 2004.

21 El artículo 2, apartado 1, de dicho Decreto Presidencial es del siguiente tenor:

«Las disposiciones de este Decreto se aplican a los empleados del sector público [...] y a los empleados de las empresas municipales que desempeñen su trabajo sobre la base de un contrato o relación laboral de duración determinada o de otro contrato o relación que encubra una relación laboral por cuenta ajena.»

22 Las principales disposiciones del artículo 5 del Decreto Presidencial 164/2004 son las siguientes:

«1. Quedan prohibidos los contratos sucesivos celebrados y ejecutados entre el mismo empleador y el mismo trabajador en una actividad idéntica o similar y bajo condiciones laborales idénticas o similares cuando el intervalo entre estos contratos sea inferior a tres meses.

2. Excepcionalmente se permitirá celebrar estos contratos en los supuestos en que estén justificados por una razón objetiva. Existe una razón objetiva cuando los contratos que sigan al contrato inicial se celebren para atender necesidades especiales del mismo tipo, que guarden conexión directa e inmediata con las características o la naturaleza de la actividad de la empresa.

[...]

4. El número de contratos sucesivos no podrá ser, en ningún caso, superior a tres [...]»

23 El artículo 11 del Decreto Presidencial 164/2004 contiene las siguientes disposiciones transitorias:

«1. Los contratos sucesivos, en el sentido del artículo 5, apartado 1, de este Decreto, celebrados antes de la fecha de entrada en vigor del Decreto y aún vigentes en esa fecha pasarán a ser a partir de ese momento contratos de trabajo por tiempo indefinido si concurren los siguientes requisitos acumulativos:

- a) La duración total de los contratos sucesivos debe haber sido de, al menos, veinticuatro meses hasta la entrada en vigor del Decreto, independientemente del número de renovaciones del contrato, o deben haberse producido, al menos, tres renovaciones tras el contrato inicial en el sentido del artículo 5, apartado 1, de este Decreto, con un período total de empleo de dieciocho meses como mínimo dentro de un período de veinticuatro meses, contados a partir del contrato inicial.
- b) El período total de empleo mencionado en la letra a) debe haber sido desempeñado efectivamente para la misma entidad, en una actividad idéntica o similar y bajo condiciones laborales idénticas o similares a las del contrato inicial [...].
- c) El contrato debe tener por objeto actividades que guarden una relación directa e inmediata con una necesidad permanente y duradera de la entidad de que se trate, determinada por el interés público cuya atención haya sido encomendada a dicha entidad.
- d) El período total de empleo en el sentido de las letras anteriores debe haberse realizado en jornada completa o a tiempo parcial y en funciones idénticas o similares a las mencionadas en el contrato inicial [...].

4. Lo dispuesto en este artículo se aplica a los trabajadores del sector público [...] así como los trabajadores de empresas municipales [...].

5. Lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo también se aplica a los contratos que hubieran expirado en los tres meses anteriores a la entrada en vigor de este Decreto; tales contratos serán considerados contratos sucesivos vigentes hasta la entrada en vigor de este Decreto. El requisito mencionado en el apartado 1, letra a), de este artículo debe cumplirse en la fecha de expiración del contrato.

[...]»

### **Procedimiento principal y cuestiones prejudiciales**

- 24 Según los autos del asunto transmitidos al Tribunal de Justicia por el órgano jurisdiccional remitente, entre mayo de 2001 y el 10 de julio de 2002, último día en el que el ordenamiento jurídico helénico habría debido adaptarse a la Directiva 1999/70, los demandantes en el procedimiento principal, que ejercían las profesiones de responsables de toma de muestras, de secretarios, de técnicos y de veterinarios, celebraron con el ELOG, persona jurídica privada integrada en el sector público y establecida en Tesalónica, varios contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, los últimos de los cuales expiraron entre junio y septiembre de 2003 sin ser renovados (en lo sucesivo, «los contratos controvertidos»). En todos los casos, tanto el contrato inicial como los sucesivos se celebraron por una duración de ocho meses y el intervalo transcurrido entre unos contratos y otros osciló entre un mínimo de 22 días y un máximo de 10 meses y 26 días. En cada ocasión, los demandantes en el procedimiento principal fueron contratados de nuevo para que ocuparan el mismo puesto de trabajo que se les había asignado en el contrato inicial. Todos los trabajadores de que se trata tenían un contrato de

duración determinada de estas características en la fecha de entrada en vigor del Decreto Presidencial 81/2003.

- 25 Desde que se adoptó la decisión de no renovar sus contratos de trabajo, los interesados se encuentran en paro, o bien han sido contratados provisionalmente por el ELOG tras la adopción por los órganos jurisdiccionales de medidas cautelares.
- 26 Los demandantes en el procedimiento principal interpusieron por tanto una demanda ante el Monomeles Protodikeio Thessalonikis, solicitando que se declarase que los contratos controvertidos debían considerarse contratos de trabajo de duración indefinida, con arreglo al Acuerdo marco. A estos efectos alegaban que sus prestaciones regulares al ELOG correspondían a «necesidades permanentes y duraderas», con arreglo a lo dispuesto en la normativa nacional, de modo que resultaba abusiva la celebración de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos por parte de su empleador, pues no existía razón objetiva alguna que justificase la prohibición de convertir dichas relaciones laborales en contratos de trabajo por tiempo indefinido, establecida en el artículo 21, apartado 2, de la Ley 2190/1994.
- 27 Según el órgano jurisdiccional remitente, dicha recalificación de los contratos controvertidos constituye un requisito necesario para el reconocimiento de las demás pretensiones de los demandantes en el procedimiento principal, tales como su reintegración y el pago de los atrasos salariales.
- 28 Considerando que la cláusula 5 del Acuerdo marco otorga a los Estados miembros un amplio margen de apreciación para adaptar a ella su ordenamiento jurídico interno y no presenta un carácter lo bastante preciso e incondicional como para producir un efecto directo, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta en primer lugar a partir de qué fecha debe interpretarse el Derecho nacional con arreglo a la Directiva 1999/70, en caso de adaptación tardía de éste a dicha Directiva. A este respecto menciona diversas fechas, a saber, la fecha de publicación de la Directiva en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, que coincide con la fecha de su entrada en vigor, la fecha en que expiró el plazo de adaptación del Derecho interno a la misma y la fecha de entrada en vigor del Decreto Presidencial 81/2003.
- 29 A continuación, el órgano jurisdiccional remitente se interroga sobre el alcance del concepto de «razones objetivas» que justifican la renovación de los contratos o de las relaciones laborales de duración determinada, empleado en la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, a la vista de lo dispuesto en el artículo 5, apartado 1, del Decreto Presidencial 81/2003, que autoriza la renovación ilimitada de los contratos de trabajo de duración determinada, en particular cuando ésta venga impuesta por una disposición legal o reglamentaria.
- 30 El órgano jurisdiccional remitente se pregunta igualmente si los requisitos para la renovación de los contratos de trabajo de duración determinada que resultan de las disposiciones del artículo 5, apartados 3 y 4, del Decreto Presidencial 81/2003 respetan el principio de proporcionalidad y el efecto útil de la Directiva 1999/70.
- 31 Por último, tras haber concluido que constituye un abuso recurrir, en la práctica, al artículo 21 de la Ley 2190/1994 como base para la celebración de contratos de trabajo de duración determinada cuando dichos contratos tienen por objeto hacer frente a «necesidades permanentes y duraderas», el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si, en dicho supuesto, la prohibición de convertir los contratos de duración determinada en contratos por tiempo indefinido, establecida en el apartado 2, última frase, de dicho artículo 21, atenta contra el efecto útil del Derecho comunitario y si respeta el objetivo formulado en la cláusula 1, letra b), del Acuerdo marco, que

pretende evitar los abusos derivados de la utilización de una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada.

- 32 En tales circunstancias, el Monomeles Protodikeio Thessalonikis decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales, en la versión resultante de la rectificación efectuada por aquél mediante resolución de 5 de julio de 2004:
- «1) ¿Está obligado el órgano jurisdiccional nacional a interpretar el Derecho nacional, en la medida de lo posible, con arreglo a una Directiva a la que se ha adaptado tardíamente el ordenamiento jurídico interno
- a) desde el momento en que entró en vigor la Directiva, o bien
  - b) desde el momento en que expiró sin resultado el plazo señalado para la adaptación del Derecho interno a la misma, o incluso
  - c) desde el momento en que entró en vigor la disposición nacional de adaptación del Derecho interno?
- 2) ¿Debe interpretarse la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco [...] en el sentido de que el mero hecho de que la celebración de un contrato de duración determinada venga impuesta por una disposición legal o reglamentaria puede constituir una razón objetiva que justifique las renovaciones sucesivas o la celebración de tales contratos, al igual que las razones relacionadas con la naturaleza, el tipo y las características de la prestación laboral u otras similares?
- 3) a) ¿Es compatible con la cláusula 5, apartados 1 y 2, del Acuerdo marco [...] una disposición nacional como el artículo 5, apartado 4, del Decreto Presidencial 81/2003, según la cual han de considerarse contratos sucesivos los contratos celebrados entre el mismo empresario y el mismo trabajador cuando se caractericen por condiciones laborales idénticas o similares y el intervalo transcurrido entre ellos no sea superior a veinte días?
- b) ¿Puede interpretarse la cláusula 5, apartados 1 y 2, del Acuerdo marco [...] en el sentido de que únicamente puede presumirse que la relación laboral entre el trabajador y el empresario es por tiempo indefinido si se cumple el requisito establecido en el artículo 5, apartado 4, del Decreto Presidencial 81/2003?
- 4) ¿Es compatible con el principio del efecto útil del Derecho comunitario y con la finalidad de la cláusula 5, apartados 1 y 2, del Acuerdo marco [...], en relación con lo dispuesto en la cláusula 1 de dicho Acuerdo, la disposición formulada en el artículo 21 de la Ley 2190/1994, que prohíbe transformar en contratos por tiempo indefinido una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada, celebrados en principio para hacer frente a necesidades excepcionales o estacionales del empleador, pero en realidad destinados a hacer frente a necesidades permanentes y duraderas de éste?»

### **Sobre la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial**

*Observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia*

- 33 La Comisión considera que la pertinencia de la primera cuestión para la solución del litigio principal no resulta evidente, aunque no invoca expresamente su inadmisibilidad. Sus dudas a este respecto se basan en el hecho de que los contratos controvertidos no expiraron hasta una fecha posterior a la entrada en vigor del Decreto Presidencial 81/2003, destinado precisamente a aplicar la Directiva 1999/70 en el ordenamiento jurídico helénico. Así pues, en su opinión, no está claro por qué el órgano jurisdiccional remitente se plantea la cuestión de la obligación de interpretar su Derecho nacional de conformidad con la Directiva, obligación a la que ya estaba sometido antes de que se produjera la adaptación del Derecho nacional a la misma.
- 34 Por su parte, el Gobierno helénico pone en duda la pertinencia de las cuestiones segunda y tercera para la resolución del litigio principal.
- 35 A este respecto señala que, con arreglo al artículo 2, apartado 1, del Decreto Presidencial 81/2003, en su versión modificada por el Decreto Presidencial 180/2004, las disposiciones del primero de estos Decretos sólo eran aplicables a los trabajadores por cuenta ajena empleados en el sector privado y unidos al empresario por un contrato de duración determinada.
- 36 En cambio, en lo que respecta al personal del Estado y del sector público en sentido amplio, la adaptación del Derecho nacional a la Directiva 1999/70 fue llevada a cabo por el Decreto Presidencial 164/2004. Ahora bien, a su juicio, las disposiciones transitorias formuladas en el artículo 11 de dicho Decreto permitieron regularizar las consecuencias derivadas del retraso en la adaptación del Derecho nacional a esta Directiva.
- 37 En efecto, según este Gobierno, dicho artículo 11 transforma en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo sucesivos celebrados con personal del sector público en julio de 2002 – límite del plazo establecido para la adaptación del Derecho interno a la Directiva 1999/70–, a condición de que dichos contratos estuvieran en vigor el 19 de julio de 2004, fecha de entrada en vigor del Decreto Presidencial 164/2004, o hubieran expirado en los tres meses anteriores a dicha fecha.
- 38 Por consiguiente, a juicio de este Gobierno, las cuestiones segunda y tercera, que se refieren a las disposiciones del Decreto Presidencial 81/2003, carecen de objeto a partir de la entrada en vigor del Decreto Presidencial 164/2004, pues el primero de estos Decretos no es aplicable al litigio principal. Por lo demás, alega, 9 de los 18 demandantes en el litigio principal cumplen los requisitos exigidos para la transformación de sus contratos de trabajo en contratos por tiempo indefinido, con arreglo a las disposiciones del artículo 11 del Decreto Presidencial 164/2004.

#### *Apreciación del Tribunal de Justicia*

- 39 A este respecto, procede recordar que, conforme al artículo 234 CE, cuando se plantea ante un órgano jurisdiccional de un Estado miembro una cuestión de interpretación del Tratado CE o de los actos derivados adoptados por las instituciones de la Comunidad, dicho órgano puede pedir al Tribunal de Justicia que se pronuncie sobre la misma, si estima necesaria una decisión al respecto para poder emitir su fallo (véanse, en particular, las sentencias de 21 de marzo de 2002, Cura Anlagen, C-451/99, Rec. p. I-3193, apartado 22, y de 22 de noviembre de 2005, Mangold, C-144/04, Rec. p. I-9981, apartado 33).
- 40 Según reiterada jurisprudencia, el procedimiento previsto en el artículo 234 CE es un instrumento de cooperación entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales, a través del cual el primero aporta a los segundos los elementos de interpretación del Derecho comunitario que precisan para resolver los litigios de que conocen (véase, en particular,

la sentencia de 12 de junio de 2003, Schmidberger, C-112/00, Rec. p. I-5659, apartado 30, y la jurisprudencia que allí se cita).

- 41 En el contexto de esta cooperación, el órgano jurisdiccional 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, es quien está en mejores condiciones para 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 comunitario, en principio el Tribunal de Justicia está obligado a pronunciarse (véanse, en particular, las sentencias antes citadas Schmidberger, apartado 30, y Mangold, apartados 34 y 35).
- 42 Sin embargo, el Tribunal de Justicia considera que le corresponde examinar las circunstancias en las que el juez nacional se dirige a él, con objeto de verificar su propia competencia. En efecto, el espíritu de colaboración que debe presidir el funcionamiento de la remisión prejudicial supone asimismo que, por su parte, el juez nacional tenga en cuenta la función confiada al Tribunal de Justicia, que es la de contribuir a la administración de justicia en los Estados miembros y no la de formular opiniones consultivas sobre cuestiones generales o hipotéticas (véase, en particular, la sentencia Mangold, antes citada, apartado 36, y la jurisprudencia que allí se cita).
- 43 Habida cuenta de esta misión, el Tribunal de Justicia ha considerado que no puede pronunciarse sobre una cuestión prejudicial suscitada ante un órgano jurisdiccional nacional cuando resulta evidente que la interpretación del Derecho comunitario no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal (véase, en particular, la sentencia Mangold, antes citada, apartado 37).
- 44 En el presente caso, es preciso reconocer sin embargo que no está claro que las cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional remitente encajen en dicho supuesto.
- 45 Así, en primer lugar, por lo que respecta a las dudas formuladas por la Comisión sobre la pertinencia de la primera cuestión, consta en los autos remitidos al Tribunal de Justicia por el órgano jurisdiccional remitente que, para un número no despreciable de demandantes en el litigio principal, su primer contrato laboral de ocho meses con el ELOG fue celebrado antes del 10 de julio 2002, último día del plazo fijado para la adaptación del Derecho nacional a la Directiva 1999/70, o incluso antes del 10 de julio de 2001, fecha establecida en principio para la adaptación de los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros a la Directiva. Por otra parte, también consta en estos autos que, para algunos de los demandantes, los siguientes contratos laborales de duración determinada con el mismo empleador no se celebraron hasta 22 días después de la expiración del contrato anterior.
- 46 Además, aun en el supuesto de que la República Helénica haya respetado los requisitos de forma exigidos para acogerse válidamente a la facultad de prorrogar hasta el 10 de julio de 2002 el plazo de adaptación del Derecho nacional a la Directiva 1999/70, tal adaptación se produjo en cualquier caso fuera de plazo, como el propio Gobierno helénico ha reconocido, ya que la primera medida de aplicación de la Directiva no entró en vigor en dicho Estado miembro hasta el mes de abril de 2003 (véanse los apartados 13 y 14 *supra*). Por lo demás, está claro que la primera cuestión se formuló teniendo en cuenta este retraso en la adaptación del ordenamiento jurídico nacional a la Directiva. Por último, las disposiciones del artículo 5 del Decreto Presidencial 81/2003 sólo se aplican a los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de dicho Decreto.

- 47 Dadas estas circunstancias, resulta justificado que el órgano jurisdiccional remitente plantee la cuestión de la fecha a partir de la cual los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros están sujetos a la obligación de interpretar el Derecho interno de conformidad con una directiva y, en particular, la de si tal obligación existe desde la entrada en vigor de la directiva o, al menos, a partir de la expiración del plazo fijado a los Estados miembros para que adapten a ella su Derecho interno.
- 48 No obstante, el examen de la cuestión del alcance de la obligación de interpretación conforme a que están sujetos los órganos jurisdiccionales nacionales sólo tiene sentido en la medida en que la respuesta dada por el Tribunal de Justicia a una o varias de las demás cuestiones planteadas pueda llevar al órgano jurisdiccional remitente a examinar la conformidad de una norma de su Derecho interno con las exigencias del Derecho comunitario. Por lo tanto, procederá analizar la primera cuestión, en su caso, en último lugar.
- 49 En segundo lugar, por lo que respecta a las cuestiones segunda y tercera, procede señalar que continúa discutiéndose ante el órgano jurisdiccional remitente cuál de los tres Decretos Presidenciales, 81/2003, 164/2004 y 180/2004, es el que debe aplicarse a la situación de los demandantes en el litigio principal, y que únicamente a dicho órgano jurisdiccional le corresponde pronunciarse a este respecto.
- 50 Por lo demás, no se ha negado que algunos de los demandantes en el litigio principal no pueden acogerse a las disposiciones transitorias establecidas en la normativa referida específicamente al sector público que la República Helénica adoptó en 2004.
- 51 Habida cuenta del conjunto de consideraciones precedentes, no es válida la alegación de que, en el presente asunto, se está pidiendo al Tribunal de Justicia que se pronuncie sobre cuestiones carentes de pertinencia para la resolución que deberá dictar el órgano jurisdiccional remitente.
- 52 En efecto, ni la resolución de remisión ni los autos transmitidos al Tribunal de Justicia por el órgano jurisdiccional nacional contienen dato alguno que haga dudar de la realidad del litigio principal ni de la apreciación efectuada por este último sobre la necesidad de una resolución de carácter prejudicial que le permita zanjar el litigio con arreglo a las respuestas del Tribunal de Justicia a las cuestiones que le ha planteado.
- 53 En consecuencia, procede declarar la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial.

### **Sobre las cuestiones prejudiciales**

#### *Observaciones preliminares*

- 54 Para responder adecuadamente a las cuestiones planteadas, es necesario comenzar por precisar que la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco se aplican igualmente a los contratos y relaciones laborales de duración determinada celebrados por los órganos de la Administración y demás entidades del sector público.
- 55 En efecto, las disposiciones de estas dos normas no contienen indicación alguna de la que pueda deducirse que su ámbito de aplicación se limita exclusivamente a los contratos de duración determinada celebrados por los trabajadores con empresarios del sector privado.

- 56 Por el contrario, por una parte, como muestra 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 «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.
- 57 Por otra parte, la cláusula 2, apartado 2, de dicho Acuerdo marco, lejos de excluir los contratos o relaciones laborales de duración determinada celebrados por un empleador público, se limita a otorgar a los Estados miembros o a los interlocutores sociales la facultad de declarar el Acuerdo marco inaplicable a «las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje», así como a los contratos y relaciones laborales «[concluidos] en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos».

*Sobre la segunda cuestión*

- 58 Esta cuestión se refiere a la interpretación del concepto de «razones objetivas» que justifican la renovación sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, utilizado en la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco
- 59 En este contexto, el órgano jurisdiccional remitente pregunta más concretamente si el mero hecho de que la celebración de un contrato de duración determinada venga impuesta por una disposición legal o reglamentaria de un Estado miembro puede constituir una de estas razones objetivas, tal como establece la normativa nacional de que se trata en el artículo 5, apartado 1, letra a), del Decreto Presidencial 81/2003, en su versión inicial.
- 60 Como el Acuerdo marco no define este concepto de «razones objetivas», su sentido y su alcance deben determinarse en función del objetivo perseguido por dicho Acuerdo, así como del contexto en el que se inscribe la mencionada cláusula 5, apartado 1, letra a) (véanse en este sentido, en particular, la sentencia de 7 de junio 2005, VEMW y otros, C-17/03, Rec. p. I-4983, apartado 41, y la jurisprudencia que allí se cita, y la de 9 de marzo de 2006, Comisión/España, C-323/03, Rec. p. I-0000, apartado 23).
- 61 A este respecto, el Acuerdo marco parte de la premisa de que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de relación laboral, aunque reconoce al mismo tiempo que los contratos de duración determinada son característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades (véanse los puntos 6 y 8 de las Consideraciones generales del Acuerdo marco).
- 62 En consecuencia, el Acuerdo marco concibe la estabilidad en el empleo como un componente primordial de la protección de los trabajadores (véase la sentencia Mangold, antes citada, apartado 64), 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 (véanse el párrafo segundo del Preámbulo y el punto 8 de las Consideraciones generales del Acuerdo marco).
- 63 Desde este punto de vista, el Acuerdo marco pretende imponer unos límites a la utilización sucesiva de este último tipo de relaciones laborales, considerado 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.

- 64 Así, la finalidad específica de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco consiste en «prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada».
- 65 A estos efectos, dicha cláusula impone a los Estados miembros la obligación de introducir en su ordenamiento jurídico una o varias de las medidas indicadas en las letras a) a c) de su apartado 1, si no existen ya en el Estado miembro de que se trate medidas legales equivalentes destinadas a prevenir con efectividad la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos.
- 66 Entre dichas medidas, la cláusula 5, apartado 1, letra a), menciona las «razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales».
- 67 Las partes signatarias del Acuerdo marco estimaron en efecto que una utilización de los contratos de trabajo de duración determinada basada en razones objetivas constituye una forma de evitar abusos (véase el punto 7 de las Consideraciones generales del Acuerdo marco).
- 68 Es cierto que el Acuerdo marco remite a los Estados miembros y los interlocutores sociales para la determinación de las modalidades detalladas de aplicación de los principios y reglas que establece, a fin de garantizar que aquéllas respeten el Derecho y las prácticas nacionales y que se tengan debidamente en cuenta las particularidades de cada situación concreta (véase el punto 10 de las Consideraciones generales del Acuerdo marco). Aunque los Estados miembros disponen así de un margen de apreciación en esta materia, no es menos cierto que se encuentran obligados a garantizar el resultado exigido por el Derecho comunitario, tal como se deduce, no sólo del artículo 249 CE, párrafo tercero, sino también del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, interpretado a la luz del decimoséptimo considerando de ésta.
- 69 Habida cuenta de estos factores, procede considerar que, a efectos de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, el concepto de «razones objetivas» 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.
- 70 Tales circunstancias pueden tener su origen 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.
- 71 En cambio, no cumpliría los requisitos especificados en los dos apartados anteriores una disposición nacional que se limitase a autorizar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada de un modo general y abstracto a través de una norma legal o reglamentaria.
- 72 En efecto, una disposición de esta índole, de carácter meramente formal y que no justifique específicamente la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada por la existencia de factores objetivos derivados de las particularidades de la actividad de que se trate y de las condiciones en que ésta se desarrolla, entraña un riesgo real de suscitar una utilización

abusiva de este tipo de contratos, por lo que no es compatible ni con el objetivo ni con el efecto útil del Acuerdo marco.

- 73 Así, aceptar que una disposición nacional pueda justificar, de pleno derecho y sin mayores precisiones, la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada equivaldría a ignorar voluntariamente la finalidad del Acuerdo marco, que consiste en proteger a los trabajadores contra la inestabilidad en el empleo, y a vaciar de contenido el principio que establece que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de relación laboral.
- 74 Más concretamente, la utilización de contratos de trabajo de duración determinada sin otra base que una norma legal o reglamentaria de carácter general, no relacionada con el contenido concreto de la actividad de que se trate, no permite extraer 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.
- 75 Por consiguiente, procede responder a la segunda cuestión que la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada cuya única justificación radique en haber sido establecida por una disposición legal o reglamentaria general de un Estado miembro. Por el contrario, a efectos de dicha cláusula, el concepto de «razones objetivas» exige que la normativa nacional justifique la utilización de este tipo particular de relaciones laborales por la existencia de factores concretos, derivados principalmente de la actividad de que se trate y de las condiciones en que ésta se desarrolla.

*Sobre la tercera cuestión*

- 76 En su tercera cuestión, que consta de dos partes estrechamente relacionadas entre sí, por lo que procede examinarlas conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente desea obtener precisiones sobre el concepto de contratos o relaciones laborales de duración determinada «sucesivos», a efectos de la cláusula 5 del Acuerdo marco.
- 77 Según la motivación de la resolución de remisión, dicha cuestión se refiere esencialmente al requisito establecido en el artículo 5, apartado 4, del Decreto Presidencial 81/2003, en su versión inicial, con arreglo al cual los contratos de trabajo de duración determinada sólo puede considerarse sucesivos si no están separados por un intervalo superior a veinte días laborables.
- 78 A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, más concretamente, si no pone en peligro el objetivo y el efecto útil del Acuerdo marco una definición tan restrictiva de las circunstancias en que unas relaciones laborales entre un mismo empresario y un mismo trabajador, caracterizadas por condiciones laborales idénticas o similares, deben considerarse «sucesivas», sobre todo habida cuenta de que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 5, apartado 3, de este mismo Decreto Presidencial, para que dicho trabajador pueda acogerse a la transformación en un contrato por tiempo indefinido de unas relaciones laborales de duración determinada que han durado en total más de dos años y han sido renovadas más de tres veces en dicho período, es requisito previo que dichas relaciones laborales sean sucesivas.
- 79 A fin de responder a esta cuestión, procede recordar que, tal como se indica en las cláusulas 1, letra b), y 5, apartado 1, del Acuerdo marco, dicho Acuerdo tiene por objeto establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada.

- 80 A estos efectos, el Acuerdo marco enumera diversas medidas destinadas a evitar dichos abusos, en particular en su cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), obligando a los Estados miembros a introducir al menos una de dichas medidas en su normativa nacional.
- 81 Por lo demás, el apartado 2 de dicha cláusula encomienda en principio a los Estados miembros la misión de determinar en qué condiciones los contratos o relaciones laborales de duración determinada se considerarán «sucesivos», por una parte, y «celebrados por tiempo indefinido», por otra.
- 82 Aunque esta decisión de remitir a las autoridades nacionales la determinación de las modalidades concretas de aplicación de los términos «sucesivos» y «por tiempo indefinido», a efectos del Acuerdo marco, se explica por el afán de preservar la diversidad de las normativas nacionales en esta materia, procede no obstante recordar que el margen de apreciación así atribuido a los Estados miembros 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 (véase el apartado 68 *supra*). En particular, las autoridades nacionales no deben ejercitar esta facultad de apreciación de tal modo que se llegue a una situación que pueda dar lugar a abusos, lo que sería contrario al mencionado objetivo.
- 83 Tal interpretación se impone con especial vigor tratándose de un concepto clave, como es el de las relaciones laborales sucesivas, que resulta decisivo para determinar el propio ámbito de aplicación de las disposiciones nacionales destinadas a aplicar el Acuerdo marco.
- 84 Pues bien, resulta obligado hacer constar a este respecto que una disposición nacional que únicamente considera sucesivos los contratos de trabajo de duración determinada separados por un intervalo máximo de veinte días laborables puede comprometer el objeto, la finalidad y el efecto útil del Acuerdo marco.
- 85 En efecto, como han señalado el órgano jurisdiccional remitente y la Comisión, así como la Abogado General en los puntos 67 a 69 de sus conclusiones, una definición tan rígida y restrictiva de las circunstancias en que unos contratos de trabajo seguidos deben considerarse «sucesivos» permitiría mantener a los trabajadores en una situación de empleo precario durante años, ya que, en la práctica, al trabajador no le quedaría otra opción, en la mayoría de los casos, que aceptar interrupciones de unos veinte días laborables en la cadena de contratos celebrados con su empresario.
- 86 Además, una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal no sólo entraña el riesgo de excluir de hecho a un gran número de relaciones laborales de duración determinada de la protección que la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco pretenden dispensar a los trabajadores, vaciando de una buena parte de su contenido el objetivo perseguido por estas normas, sino también el riesgo de permitir que los empresarios utilicen abusivamente este tipo de relaciones laborales.
- 87 En el asunto principal, tal normativa puede incluso entrañar consecuencias aún más graves para los asalariados, ya que priva prácticamente de eficacia a la medida nacional adoptada por las autoridades helénicas para la aplicación específica de la cláusula 5 del Acuerdo marco, medida que establece que ciertos contratos de trabajo de duración determinada deben presumirse celebrados por tiempo indefinido, a condición de que puedan calificarse de sucesivos a efectos del Decreto Presidencial 81/2003.

- 88 Así, al expirar cada contrato de trabajo de duración determinada, al empresario le bastaría con dejar transcurrir un intervalo de sólo veintiún días laborables antes de celebrar un nuevo contrato de la misma naturaleza para impedir automáticamente la transformación de los contratos sucesivos en una relación laboral más estable, sea cual sea el número de años durante los cuales se haya contratado al trabajador de que se trate para ocupar el mismo puesto de trabajo y con independencia del hecho de que dichos contratos cubran necesidades, no de duración limitada, sino por el contrario «permanentes y duraderas».
- 89 Habida cuenta de las consideraciones expuestas, procede responder a la tercera cuestión que la cláusula 5 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 que únicamente deben calificarse de «sucesivos» a efectos de dicha cláusula los contratos o relaciones laborales de duración determinada que no estén separados entre sí por un intervalo superior a veinte días laborables.

*Sobre la cuarta cuestión*

- 90 En su cuarta cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta en esencia si el Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que impide aplicar una normativa nacional que prohíbe, en el sector público, transformar en contrato por tiempo indefinido una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada que han tenido por objeto, de hecho, hacer frente a «necesidades permanentes y duradera» del empleador.
- 91 A este respecto procede señalar, en primer lugar, 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, así como tampoco determina las condiciones específicas en las que pueden utilizarse estos últimos contratos.
- 92 No obstante, el Acuerdo marco obliga a los Estados miembros a adoptar al menos una de las medidas mencionadas en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), de dicho Acuerdo, destinadas a prevenir eficazmente la utilización abusiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada sucesivos.
- 93 Además, los Estados miembros tienen la obligación de elegir, en el marco de la libertad que les reconoce el artículo 249 CE, párrafo tercero, las formas y los medios más adecuados para garantizar el efecto útil de las Directivas, habida cuenta del objeto que éstas persiguen (véanse las sentencias de 8 de abril de 1976, Royer, 48/75, Rec. p. 497, apartado 75, y la de 12 de septiembre de 1996, Gallotti y otros, C-58/95, C-75/95, C-112/95, C-119/95, C-123/95, C-135/95, C-140/95, C-141/95, C-154/95 y C-157/95, Rec. p. I-4345, apartado 14).
- 94 Así, cuando el Derecho comunitario no establece sanciones específicas, como ocurre en el presente asunto, para el caso de que se compruebe no obstante la existencia de abusos, corresponde a las autoridades nacionales adoptar las medidas apropiadas para hacer frente a dicha situación, medidas que no sólo deben resultar proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo marco.
- 95 Aunque 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, sin embargo, 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 comunitario (principio de efectividad) (véase, en particular, la sentencia de 14 de diciembre de 1995, Peterbroeck, C-312/93, Rec. p. I-4599, apartado 12, y la jurisprudencia que allí se cita).

- 96 En segundo lugar, por lo que respecta, más concretamente, al contexto en el que se ha planteado la cuarta cuestión, procede formular las siguientes observaciones.
- 97 En primer lugar, según los autos transmitidos al Tribunal de Justicia por el órgano jurisdiccional remitente, aunque el legislador helénico decidió imponer, como medida de aplicación del Acuerdo marco, una transformación en contratos por tiempo indefinido de los contratos de trabajo de duración determinada que cumplieran ciertos requisitos (véase el artículo 5, apartado 3, del Decreto Presidencial 81/2003), el ámbito de aplicación de dicha norma ha quedado limitado, con arreglo al artículo 1 del Decreto Presidencial 180/2004, a los contratos de trabajo de duración determinada de los trabajadores empleados en el sector privado.
- 98 En cambio, en el sector público, el artículo 21, apartado 2, de la Ley 2190/1994 prohíbe absolutamente, so pena de nulidad, cualquier transformación en contratos por tiempo indefinido de los contratos de trabajo de duración determinada contemplados en el apartado 1 de dicho artículo.
- 99 Además, según la resolución de remisión, el artículo 21 de la Ley 2190/1994 corre el riesgo de ser usado para una finalidad que no es la suya, puesto que, en vez de limitarse a servir de base para la celebración de contratos de duración determinada destinados a hacer frente a necesidades meramente temporales, parece ser utilizado para celebrar contratos de esta naturaleza destinados de hecho a cubrir «necesidades permanentes y duraderas». Así, en los fundamentos de su resolución, el órgano jurisdiccional remitente ha declarado ya que constituye un abuso, a efectos del Acuerdo marco, el hecho de que, en el asunto principal, se haya recurrido a dicho artículo 21 como base para la celebración de contratos de trabajo de duración determinada que, en realidad, tienen por objeto hacer frente a «necesidades permanentes y duraderas». Dicho órgano jurisdiccional se limita por tanto a preguntar si, en tal supuesto, la prohibición general de transformar en contratos por tiempo indefinido esos contratos de duración determinada, establecida por la mencionada disposición, atenta contra el objetivo y el efecto útil del Acuerdo marco.
- 100 Por último, ninguna de las partes ha alegado ante el Tribunal de Justicia que exista en Derecho helénico, al menos hasta la entrada en vigor del Decreto Presidencial 164/2004, alguna medida destinada a evitar la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada en el sector público y a sancionarla adecuadamente.
- 101 Ahora bien, como ya se ha indicado en los apartados 91 a 95 *supra*, 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, pero el apartado 1 de su cláusula 5 prescribe la adopción efectiva y vinculante de una al menos de las medidas enumeradas en dicha disposición, destinadas a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración limitada sucesivos, en el caso de que el Derecho nacional no contenga ya medidas equivalentes.
- 102 Por otra parte, cuando a pesar de todo se ha producido tal utilización abusiva, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y borrar las consecuencias de la violación del Derecho comunitario. En efecto, según los propios términos del artículo 2, párrafo

primero, de la Directiva 1999/70, los Estados miembros deben adoptar «todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por la presente Directiva».

- 103 No corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, ya que esta misión incumbe exclusivamente al órgano jurisdiccional remitente, que es quien debe determinar en el presente asunto si las disposiciones de la normativa nacional pertinente cumplen los requisitos que se han recordado en el apartado anterior.
- 104 Si dicho órgano jurisdiccional estimase que no es éste el caso, procedería concluir que el Acuerdo marco impide aplicar dicha normativa nacional.
- 105 De ello se deduce que procede responder a la cuarta cuestión que, en circunstancias tales como las del asunto principal, el Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que, si el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trata no contiene, en el sector considerado, ninguna medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos, dicho Acuerdo impide aplicar una normativa nacional que, sólo en el sector público, prohíbe absolutamente transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada que han tenido por objeto, de hecho, hacer frente a «necesidades permanentes y duraderas» del empleador y deben considerarse abusivos.

*Sobre la primera cuestión*

- 106 Habida cuenta de las respuestas dadas a las tres últimas cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional remitente, de las que se sigue que, en las circunstancias del asunto principal, dicho órgano jurisdiccional puede verse obligado a examinar la conformidad de ciertas disposiciones de la normativa nacional pertinente con las prescripciones de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco, procede responder igualmente a la primera cuestión.
- 107 Según se deduce de la motivación de la resolución de remisión, dicha cuestión pretende esencialmente que se determine, en el supuesto de adaptación tardía del ordenamiento jurídico del Estado miembro de que se trate a una Directiva cuyas disposiciones pertinentes carecen de efecto directo, a partir de qué momento están obligados los órganos jurisdiccionales nacionales a interpretar las normas del Derecho interno de un modo compatible con tales disposiciones. Más concretamente, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si en este contexto es pertinente la fecha de publicación de la Directiva en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, que coincide con su fecha de entrada en vigor para los Estados miembros destinatarios, o bien la fecha en que expiró el plazo de adaptación del Derecho interno a la Directiva o la fecha de entrada en vigor de las disposiciones nacionales de aplicación de la Directiva.
- 108 Procede recordar que, al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales están obligados a interpretarlo 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 249 CE, párrafo tercero (véase, en particular, la sentencia de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, Rec. p. I-8835, apartado 113, y la jurisprudencia que allí se cita). Esta obligación de interpretación conforme concierne a todas las disposiciones del Derecho nacional, tanto anteriores como posteriores a la directiva de que se trate (véase, en particular, la sentencia de 13 de noviembre de 1990, Marleasing, C-106/89, Rec. p. I-4135, apartado 8, y la sentencia Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 115).

- 109 En efecto, la exigencia de una interpretación conforme del Derecho nacional es inherente al régimen del Tratado, en la medida en que permite que los órganos jurisdiccionales nacionales garanticen, en el marco de sus competencias, la plena efectividad del Derecho comunitario cuando resuelven los litigios de que conocen (véase, en particular, la sentencia Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 114).
- 110 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 de 16 de junio de 2005, Pupino, C-105/03, Rec. p. I-5285, apartados 44 y 47).
- 111 El principio de interpretación conforme exige sin embargo que los órganos jurisdiccionales 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 de la directiva de que se trate y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por ésta (véase la sentencia Pfeiffer y otros, antes citada, apartados 115, 116, 118 y 119).
- 112 Por otra parte, en el supuesto de que no pudiera alcanzarse el resultado exigido por una directiva mediante la interpretación, procede recordar que, según la sentencia de 19 de noviembre de 1991, Francovich y otros (C-6/90 y C-9/90, Rec. p. I-5357), apartado 39, el Derecho comunitario impone a los Estados miembros la obligación de reparar los daños causados a los particulares por no haber adaptado su Derecho interno a lo dispuesto en una directiva, siempre y cuando concurren tres requisitos. Primero, que el objetivo de la directiva sea atribuir derechos a los particulares. Segundo, que el contenido de estos derechos pueda determinarse basándose en las disposiciones de la directiva. Tercero y último, que exista una relación de causalidad entre el incumplimiento de la obligación que incumbe al Estado y el daño sufrido por las personas afectadas (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de julio de 1994, Faccini Dori, C-91/92, Rec. p. I-3325, apartado 27).
- 113 A fin de determinar con más precisión a partir de qué fecha están obligados los órganos jurisdiccionales nacionales a aplicar el principio de interpretación conforme, procede subrayar que esta obligación, que se deriva de los artículos 10 CE, párrafo segundo, y 249 CE, párrafo tercero, así como de la propia directiva de que se trate, se impone especialmente en el caso de que alguna disposición de la directiva carezca de efecto directo, bien porque la disposición pertinente no sea lo bastante clara, precisa e incondicional como para producir tal efecto, bien porque el litigio se desarrolle exclusivamente entre particulares.
- 114 Es preciso añadir que, antes de la expiración del plazo de adaptación del Derecho interno a una directiva, no cabe reprochar a los Estados miembros que no hayan adoptado aún las medidas necesarias para adaptar su ordenamiento jurídico a la misma (véase la sentencia de 18 de diciembre de 1997, Inter-Environnement Wallonie, C-129/96, Rec. p. I- 7411, apartado 43).
- 115 De ello se deduce que, en caso de adaptación tardía del Derecho interno a una directiva, la obligación general en virtud de la cual los órganos jurisdiccionales nacionales deben interpretar su Derecho interno de conformidad con la directiva nace únicamente a partir de la expiración del plazo de adaptación del Derecho interno a dicha directiva.

- 116 Se desprende necesariamente de las consideraciones anteriores que, en caso de adaptación tardía del Derecho interno a una directiva, la fecha en la que entren efectivamente en vigor en el Estado miembro de que se trate las medidas nacionales de adaptación del Derecho interno a la directiva –fecha mencionada por el órgano jurisdiccional remitente en la letra c) de la primera cuestión– no constituye el criterio pertinente. En efecto, tal solución entrañaría un grave riesgo de comprometer la plena eficacia del Derecho comunitario y la aplicación uniforme de dicho Derecho a través de las directivas.
- 117 Por otra parte, en lo que respecta a la fecha mencionada en la letra a) de la primera cuestión, procede precisar, con objeto de responder exhaustivamente a dicha cuestión, que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia ha declarado ya que la obligación de los Estados miembros de adoptar todas las medidas necesarias para alcanzar el resultado prescrito por una directiva, en virtud de los artículos 10 CE, párrafo segundo, y 249 CE, párrafo tercero, así como de la propia directiva de que se trate, se impone a todas las autoridades de los Estados miembros, incluidas las autoridades judiciales en el ámbito de sus competencias (véanse, en particular, las sentencias antes citadas *Inter-Environnement Wallonie*, apartado 40, y *Pfeiffer y otros*, apartado 110, y la jurisprudencia que allí se cita).
- 118 Además, con arreglo al artículo 254 CE, apartado 1, las directivas se publican en el *Diario Oficial de la Unión Europea* y entran en vigor en la fecha que ellas mismas fijan o, a falta de ella, a los veinte días de su publicación o bien, con arreglo al apartado 3 de dicho artículo, se notifican a sus destinatarios y surten efecto a partir de tal notificación.
- 119 Se deduce de las consideraciones precedentes que una directiva produce efectos jurídicos frente al Estado miembro destinatario –y, por tanto, frente a todas las autoridades nacionales–, a partir de su publicación o de su fecha de notificación, según los casos.
- 120 En el presente caso, el artículo 3 de la Directiva 1999/70 dispuso que ésta entraría en vigor el día de su publicación en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, o sea, el 10 de julio de 1999.
- 121 Pues bien, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, se deduce de los artículos 10 CE, párrafo segundo, y 249 CE, párrafo tercero, así como de la propia directiva de que se trate, puestos en relación, que, durante el plazo de adaptación del Derecho interno a una directiva, los Estados miembros destinatarios de la misma deben abstenerse de adoptar disposiciones que puedan comprometer gravemente el resultado prescrito por ésta (sentencias *Inter-Environnement Wallonie*, antes citada, apartado 45, de 8 de mayo de 2003, ATRAL, C-14/02, Rec. p. I-4431, apartado 58, y *Mangold*, antes citada, apartado 67). A este respecto, poco importa que la norma controvertida de Derecho nacional, adoptada tras la entrada en vigor de la directiva de que se trate, tenga o no por objeto la adaptación del Derecho interno a dicha directiva (sentencias ATRAL, apartado 59, y *Mangold*, apartado 68, antes citadas).
- 122 Dado que todas las autoridades de los Estados miembros están sujetas a la obligación de garantizar el pleno efecto de las disposiciones del Derecho comunitario (véanse las sentencias *Francovich y otros*, antes citada, apartado 32, la de 13 de enero de 2004, *Kühne & Heitz*, C-453/00, Rec. p. I-837, apartado 20, y *Pfeiffer y otros*, antes citada, apartado 111), los órganos jurisdiccionales nacionales se hallan sometidos igualmente a la obligación de abstención mencionada en el apartado anterior.
- 123 De ello se deduce que, a partir de la fecha de entrada en vigor de una directiva, los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros deben abstenerse en la medida de lo posible de

interpretar su Derecho interno de un modo que pueda comprometer gravemente, tras la expiración del plazo de adaptación del Derecho interno a la directiva, la realización del objetivo perseguido por ésta.

- 124 Habida cuenta de las consideraciones expuestas, procede responder a la primera cuestión que, en el supuesto de adaptación tardía del ordenamiento jurídico del Estado miembro de que se trate a una directiva cuyas disposiciones pertinentes carecen de efecto directo, los órganos jurisdiccionales nacionales están obligados, a partir de la expiración del plazo de adaptación del Derecho interno a la directiva, a interpretar su 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 con objeto de alcanzar los resultados que ésta persigue, dando prioridad a la interpretación de las normas nacionales que mejor se ajuste a dicha finalidad, para llegar así a una solución compatible con las disposiciones de dicha directiva.

### Costas

- 125 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 (Gran Sala) declara:

- 1) **La cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura como anexo a 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 utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada cuya única justificación radique en haber sido establecida por una disposición legal o reglamentaria general de un Estado miembro. Por el contrario, a efectos de dicha cláusula, el concepto de «razones objetivas» exige que la normativa nacional justifique la utilización de este tipo particular de relaciones laborales por la existencia de factores concretos, derivados principalmente de la actividad de que se trate y de las condiciones en que ésta se desarrolla.**
- 2) **La cláusula 5 del Acuerdo marco 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 que únicamente deben calificarse de «sucesivos» a efectos de dicha cláusula los contratos o relaciones laborales de duración determinada que no estén separados entre sí por un intervalo superior a veinte días laborables.**
- 3) **En circunstancias tales como las del asunto principal, el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que, si el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trata no contiene, en el sector considerado, ninguna medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos, dicho Acuerdo impide aplicar una normativa nacional que, sólo en el sector público, prohíbe absolutamente transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una**

**sucesión de contratos de duración determinada que han tenido por objeto, de hecho, hacer frente a «necesidades permanentes y duraderas» del empleador y deben considerarse abusivos.**

- 4) En el supuesto de adaptación tardía del ordenamiento jurídico del Estado miembro de que se trate a una directiva cuyas disposiciones pertinentes carecen de efecto directo, los órganos jurisdiccionales nacionales están obligados, a partir de la expiración del plazo de adaptación del Derecho interno a la directiva, a interpretar su 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 con objeto de alcanzar los resultados que ésta persigue, dando prioridad a la interpretación de las normas nacionales que mejor se ajuste a dicha finalidad, para llegar así a una solución compatible con las disposiciones de dicha directiva.**

Firmas

---

Lengua de procedimiento: griego.

