

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima)

de 29 de enero de 2026 (\*)

« Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada — Contratos de trabajo de duración determinada en el sector de las fundaciones líricas y sinfónicas — Trabajadora contratada sobre la base de sucesivos contratos de duración determinada — Cláusula 5 — Medidas dirigidas a sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada — Normativa nacional que no permite la conversión del contrato de trabajo pero establece, en particular, la reparación del perjuicio sufrido »

En el asunto C-668/24,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunale di Milano (Tribunal de Milán, Italia), mediante resolución de 7 de octubre de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 11 de octubre de 2024, en el procedimiento entre

**Eliz Erkut Duygu**

y

**Fondazione Teatro alla Scala di Milano,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima),

integrado por el Sr. J. Passer, Presidente de Sala, y los Sres. D. Gratsias y B. Smulders (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. R. Norkus;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Sra. Erkut Duygu, por el Sr. F. Andretta, la Sra. E. Casali y el Sr. L. De Andreis, avvocati;
- en nombre de la Fondazione Teatro alla Scala di Milano, por la Sra. G. Brambilla y los Sres. A. Giussani, L. Molteni y A. Rampolla, avvocati;
- en nombre del Gobierno italiano, por el Sr. S. Fiorentino, en calidad de agente, asistido por la Sra. L. Fiandaca y el Sr. A. Giovannini, avvocati dello Stato;
- en nombre de la Comisión Europea, por las Sras. S. Delaude y D. Recchia, en calidad de agentes;

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

dicta la siguiente

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de las cláusulas 4 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 en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada (DO 1999, L 175 p. 43).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre la Sra. Eliz Erkut Duygu, bailarina, y la Fondazione Teatro alla Scala di Milano (Fundación La Scala de Milán, Italia; en lo sucesivo «Fundación»), que versa sobre la calificación de la relación laboral existente entre dichas partes, resultante de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada celebrados entre 2016 y 2019.

## **Marco jurídico**

### ***Derecho de la Unión***

- 3 A tenor del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70:  
  
«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 [Europea].»
  - 4 El punto 8 de las consideraciones generales del Acuerdo Marco está redactado en los siguientes términos:  
  
«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».
  - 5 La cláusula 4 del Acuerdo Marco, titulada «Principio de no discriminación», establece:  
  
«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.  
  
[...]
  3. Las disposiciones para la aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.  
  
[...]
- 6 La cláusula 5 del Acuerdo Marco, titulada «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», dispone:  
  
«1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada[,] los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán[,] de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:  
  
a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;

- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
  - c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.
2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

- a) se considerarán “sucesivos”;
- b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.»

### ***Derecho italiano***

#### *Decreto-ley n.º 64, de 30 de abril de 2010*

- 7 El artículo 3, apartado 6, del decreto-legge n.º 64 — Disposizioni urgenti in materia di spettacolo e attività culturali (Decreto-ley n.º 64, por el que se establecen disposiciones urgentes en materia de espectáculos y actividades culturales), de 30 de abril de 2010 (GURI n.º 100, de 30 de abril de 2010), convalidado, con modificaciones, por la legge n.º 100 (Ley n.º 100), de 29 de junio de 2010 (GURI n.º 150, de 30 de junio de 2010, p. 2), dispone, por una parte, que el artículo 3, apartados 4 y 5, de la legge n.º 426 — Provvedimenti straordinari a sostegno delle attività musicali (Ley n.º 426, por la que se establecen medidas extraordinarias de apoyo a las actividades musicales), de 22 de julio de 1977 (GURI n.º 206, de 28 de julio de 1977), seguirá siendo de aplicación a las fundaciones líricas y sinfónicas, con independencia de su transformación en entidades de Derecho privado. Por otra parte, establece que lo dispuesto en el artículo 1, apartados primero y segundo, del decreto legislativo n.º 368 — Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (Decreto Legislativo n.º 368/2001, por el que se transpone la Directiva 1999/70 relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada)», de 6 de septiembre de 2001 (GURI n.º 235, de 9 de octubre de 2001) (en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 368/2001, de 6 de septiembre de 2001»), no será de aplicación a las fundaciones líricas y sinfónicas.

#### *Decreto-ley n.º 91, de 8 de agosto de 2013*

- 8 El artículo 11 del decreto-legge n.º 91 — Disposizioni urgenti per la tutela, la valorizzazione e il rilancio dei beni e delle attività culturali e del turismo (Decreto-ley n.º 91, por el que se establecen disposiciones urgentes para la protección, la valorización y la promoción de los bienes y actividades culturales y del turismo), de 8 de agosto de 2013 (GURI n.º 186, de 9 de agosto de 2013), convalidado, con modificaciones, por la legge n.º 112 (Ley n.º 112), de 7 de octubre de 2013 (GURI n.º 236, de 8 de octubre de 2013, p. 1), que lleva por título «Disposizioni urgentes para el saneamiento de las fundaciones líricas y sinfónicas y la promoción del sistema nacional musical de excelencia», dispone, en su apartado 19:

«La relación laboral de duración indefinida con las fundaciones líricas y sinfónicas se instaurará exclusivamente por medio de procedimientos públicos de selección. [...]»

#### *Decreto Legislativo n.º 81/2015*

- 9 El órgano jurisdiccional remitente precisa que los contratos objeto del litigio principal se celebraron, en parte, durante la vigencia en su versión inicial del decreto legislativo n.º 81 — Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n.º 183 (Decreto Legislativo n.º 81 de regulación del régimen de los contratos de trabajo y revisión de la normativa sobre las funciones profesionales, de conformidad con el artículo 1, apartado 7, de la Ley n.º 183, de 10 de diciembre de 2014), de 15 de junio de 2015 (Suplemento ordinario de la GURI n.º 144, de 24 de junio de 2015) (en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 81/2015»), y, en parte, durante la vigencia del citado Decreto Legislativo en su versión

modificada por el Decreto-ley n.º 87, de 12 de julio de 2018, convalidado por la Ley n.º 96, de 9 de agosto de 2018 (en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 81/2015, en su versión modificada»).

10 El artículo 19 del Decreto Legislativo n.º 81/2015 establecía lo siguiente:

«1. El contrato de trabajo podrá celebrarse por una duración que no exceda de treinta y seis meses.

2. Salvo que se disponga otra cosa en los convenios colectivos, y con excepción de las actividades estacionales indicadas en el artículo 21, apartado 2, la duración de las relaciones laborales de duración determinada entre el mismo empresario y el mismo trabajador que resulte de una sucesión de contratos celebrados para la realización de tareas del mismo nivel y de la misma categoría jurídica, con independencia de los períodos de interrupción entre un contrato y otro, no podrá exceder de treinta y seis meses. A efectos del cálculo de este período, se tendrán también en cuenta los períodos de empleo en los que se realicen tareas del mismo nivel y de la misma categoría jurídica, entre las mismas personas, en el ámbito de una relación laboral de duración determinada. Cuando, en virtud de un contrato único o de una sucesión de contratos, se supere el límite máximo de duración de treinta y seis meses, el contrato se convertirá en contrato por tiempo indefinido a partir de la fecha en que se supere ese término.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2, podrá celebrarse un nuevo contrato de duración determinada entre las mismas personas, de una duración máxima de doce meses, ante la Dirección Territorial de Trabajo territorialmente competente. En caso de que no se respete el procedimiento descrito, y de que se supere el término establecido en el mismo contrato, este se convertirá en contrato por tiempo indefinido a partir de la fecha de su celebración.»

11 El artículo 21 del Decreto Legislativo citado disponía lo siguiente:

«1. El contrato de duración determinada solo se podrá prorrogar, con el consentimiento del trabajador, cuando la duración inicial del contrato sea inferior a treinta y seis meses y, en cualquier caso, un máximo de cinco veces en un período de treinta y seis meses, con independencia del número de contratos celebrados. Si el número de prórrogas es superior, el contrato se convertirá en contrato por tiempo indefinido desde la fecha de inicio de la sexta prórroga.

2. Si el trabajador vuelve a ser contratado por una duración determinada en el plazo de diez días a contar desde la extinción de un contrato de una duración inferior a seis meses, o en el plazo de veinte días a contar desde la extinción de un contrato de una duración superior a seis meses, el segundo contrato se convertirá en contrato por tiempo indefinido. Lo dispuesto en el presente apartado no será de aplicación a los trabajadores empleados en actividades estacionales determinadas mediante decreto del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales ni en los supuestos determinados en los convenios colectivos. Las disposiciones del Decreto n.º 1525 del Presidente de la República, de 7 de octubre de 1963, seguirán siendo de aplicación hasta que se adopte el decreto mencionado en la segunda frase.

[...]»

12 A tenor del artículo 29, apartado 3, de dicho Decreto Legislativo:

«No será de aplicación al personal artístico y técnico de las fundaciones de producción musical objeto del Decreto Legislativo n.º 367 lo dispuesto en los artículos 19, apartados 1 a 3, y 21.»

13 Según el órgano jurisdiccional remitente, esta última disposición se inscribe en la continuidad de la disposición anterior, a saber, el artículo 11, apartado 4, del Decreto Legislativo n.º 368/2001, de 6 de septiembre de 2001, que establecía que los preceptos de los artículos 4 y 5 de este último Decreto Legislativo, que regulaban, respectivamente, los límites temporales y causales aplicables a los contratos de duración determinada y la conversión del contrato en contrato por tiempo indefinido en caso de que no fueran respetados no se aplicaban al personal artístico y técnico de las fundaciones de producción musical.

14 El artículo 19 del Decreto Legislativo n.º 81/2015, en su versión modificada, disponía lo siguiente:

«1. El contrato de trabajo podrá celebrarse por una duración que no exceda de doce meses. El contrato podrá tener una duración superior, que, en cualquier caso, no excederá de veinticuatro meses, únicamente si se cumple al menos una de las condiciones siguientes:

- a) Exigencias temporales y objetivas, ajenas a la actividad ordinaria, o exigencias resultantes de la sustitución de otros trabajadores.
- b) Exigencias relacionadas con el incremento temporal, significativo e imprevisible de la actividad ordinaria. [...]

[b-bis) Exigencias específicas establecidas en los convenios colectivos objeto del artículo 51].

[1.1 La duración superior a doce meses, que en ningún caso podrá exceder de veinticuatro meses, objeto del apartado 1 del presente artículo, podrá ser establecida en los contratos de trabajo cuando concurren exigencias específicas determinadas en los convenios colectivos objeto del artículo 51, de conformidad con dicho apartado 1, letra b-bis), hasta el 30 de septiembre de 2022.]

1-bis. En el supuesto de que se celebre un contrato de duración superior a doce meses sin que concurren las condiciones establecidas en el apartado 1, el contrato se convertirá en contrato por tiempo indefinido a partir de la fecha en que se exceda el período de doce meses.

[...]

2. Salvo que se disponga otra cosa en los convenios colectivos, y con excepción de las actividades estacionales indicadas en el artículo 21, apartado 2, la duración de las relaciones laborales de duración determinada entre el mismo empresario y el mismo trabajador que resulte de una sucesión de contratos celebrados para la realización de tareas del mismo nivel y de la misma categoría jurídica, con independencia de los períodos de interrupción entre un contrato y otro, no podrá exceder de treinta y seis meses. A efectos del cálculo de este período, se tendrán también en cuenta los períodos de empleo en los que se realicen tareas del mismo nivel y de la misma categoría jurídica, entre las mismas personas, en el ámbito de una relación laboral de duración determinada. Cuando, en virtud de un contrato único o de una sucesión de contratos, se supere el límite de veinticuatro meses, el contrato se convertirá en contrato por tiempo indefinido a partir de la fecha en que se supere ese término. [...]

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2, podrá celebrarse un nuevo contrato de duración determinada entre las mismas personas, de una duración máxima de doce meses, ante la Dirección Territorial de Trabajo territorialmente competente. En caso de que no se respete el procedimiento descrito, y de que se supere el término establecido en el mismo contrato, este se convertirá en contrato por tiempo indefinido a partir de la fecha de su celebración.»

15 El artículo 21 del Decreto Legislativo n.º 81/2015, en su versión modificada, disponía lo siguiente:

«01. El contrato podrá ser renovado únicamente si se cumplen las condiciones indicadas en el artículo 19, apartado 1. El contrato podrá ser prorrogado libremente durante los doce primeros meses y, con posterioridad, únicamente si concurren las condiciones señaladas en el artículo 19, apartado 1. En caso de que no se observe lo dispuesto en las frases primera y segunda, el contrato se convertirá en contrato por tiempo indefinido. Los contratos relativos a actividades de carácter estacional, de conformidad con el apartado 2 del presente artículo, podrán ser renovados o prorrogados aun cuando no concurren las condiciones establecidas en el artículo 19, apartado 1. [...]

1. El contrato de duración determinada solo se podrá prorrogar, con el consentimiento del trabajador, cuando la duración inicial del contrato sea inferior a veinticuatro meses y, en cualquier caso, un máximo de cuatro veces en un período de veinticuatro meses, con independencia del número de contratos celebrados. Si el número de prórrogas es superior, el contrato se convertirá en contrato por tiempo indefinido desde la fecha de inicio de la quinta prórroga.

[...]

2. Si el trabajador vuelve a ser contratado por una duración determinada en el plazo de diez días a contar desde la extinción de un contrato de una duración inferior a seis meses, o en el plazo de veinte días a contar desde la extinción de un contrato de una duración superior a seis meses, el segundo contrato se convertirá en contrato por tiempo indefinido. Lo dispuesto en el presente apartado no será de aplicación a los trabajadores empleados en actividades estacionales determinadas mediante decreto del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales ni en los supuestos determinados en los convenios colectivos. Las disposiciones del Decreto n.º 1525 del Presidente de la República, de 7 de octubre de 1963, seguirán siendo de aplicación hasta que se adopte el decreto mencionado en la segunda frase. [...]

[...]»

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

- 16 La demandante en el litigio principal, la Sra. Eliz Erkut Duygu, trabajó como bailarina en el cuerpo de baile de la Fundación, en virtud de varios contratos, entre los años 2014 y 2019. Más concretamente, tras un primer contrato de trabajo de duración determinada (del 4 de noviembre de 2014 al 18 de enero de 2015), como alumna, celebró, tras un proceso de selección, una serie de contratos sucesivos como trabajadora autónoma entre el 16 de agosto de 2016 y el 9 de julio de 2019.
- 17 Al considerar que figuraba de manera permanente en la plantilla de la Fundación y que había efectuado su prestación laboral según modalidades idénticas a las del personal contratado por tiempo indefinido, la Sra. Erkut Duygu interpuso una demanda ante el órgano jurisdiccional remitente, el Tribunale di Milano (Tribunal de Milán, Italia), invocando la ilegalidad de los contratos que había celebrado con la Fundación como trabajadora autónoma. Solicitó que se reconociera la naturaleza subordinada de la relación laboral y que se declarase su readmisión, debido al carácter abusivo de la sucesión de contratos de trabajo de duración determinada.
- 18 Dicho órgano jurisdiccional señala que el litigio del que conoce se inscribe en el contexto de procedimientos incoados por otros bailarines de la Fundación sobre los que ya se ha pronunciado el Tribunale di Milano (Tribunal de Milán). En particular, según indica, en el contexto de una situación fáctica comparable a la del presente asunto, dicho tribunal reconoció el carácter puramente ficticio de los contratos celebrados entre la Fundación y esos bailarines a título de trabajadores autónomos, así como la utilización de tales contratos como medio para eludir la legislación aplicable, y declaró que la relación laboral era de naturaleza subordinada. Observa que, sin embargo, no se ordenó la readmisión de los trabajadores, ya que la posibilidad de sancionar el carácter abusivo de la sucesión de contratos de duración determinada mediante su conversión en contrato por tiempo indefinido quedó excluida sobre la base de una orientación jurisprudencial consagrada por primera vez por el Pleno de la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación, Italia) en 2023. El órgano jurisdiccional remitente señala que, de este modo, dicho tribunal supremo se separó de su jurisprudencia anterior, que, según indica, tendía al reconocimiento de la protección completa inherente a la constitución de una relación laboral subordinada en caso de sucesión abusiva de contratos de duración determinada también en el sector de las fundaciones líricas y sinfónicas.
- 19 El órgano jurisdiccional remitente considera que este contexto justifica que se pregunte al Tribunal de Justicia sobre la interpretación del Derecho de la Unión. Indica que, aunque es consciente de que una cuestión en esencia comparable a la planteada en el presente asunto fue examinada por el Tribunal de Justicia en la sentencia de 25 de octubre de 2018, Sciotto (C-331/17, en lo sucesivo, «sentencia Sciotto», EU:C:2018:859), a raíz de dicha sentencia, por una parte, el legislador italiano adoptó el decreto-legge n.º 59 (Decreto-ley n.º 59), de 28 de junio de 2019, convalidado por la legge n.º 81 — Misure urgenti in materia di personale delle fondazioni lirico sinfoniche (Ley n.º 81, por la que se establecen medidas urgentes relativas al personal de las fundaciones líricas y sinfónicas), de 8 de septiembre de 2019 (en lo sucesivo, «Decreto-ley n.º 59»), y, por otra parte, la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación) modificó su jurisprudencia, de modo que, en su opinión, procede preguntar de nuevo al Tribunal de Justicia sobre la compatibilidad con el Derecho de la Unión de la normativa nacional aplicable a los contratos de trabajo controvertidos en el litigio principal, tal como ha sido interpretada por dicho tribunal supremo.

- 20 A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente precisa, en primer lugar, que los contratos controvertidos en el litigio principal se celebraron, en parte, durante la vigencia del Decreto Legislativo n.º 81/2015 y, en parte, durante la de dicha norma en su versión modificada.
- 21 Indica, asimismo, que ninguno de esos contratos está comprendido en el ámbito de aplicación del Decreto-ley n.º 59. Sostiene que esta nueva norma, que, a su juicio, se adoptó con el fin de restablecer la conformidad del Derecho nacional con los principios expresados en la sentencia Sciotto, no es aplicable *ratione temporis*, puesto que fue introducida tras la celebración del último de los contratos de la Sra. Erkut Duygu.
- 22 A continuación, el órgano jurisdiccional remitente subraya que, pese a que, en cuanto concierne a los contratos de duración determinada en el sector de las fundaciones líricas y sinfónicas, la normativa nacional siempre ha establecido un régimen que excluía a estas entidades del régimen general aplicable a los demás sectores económicos, la jurisprudencia nacional dominante no ha considerado que todas las disposiciones que prohíben la contratación en virtud de un contrato por tiempo indefinido por razones de control del gasto público impidan el establecimiento de una relación laboral por tiempo indefinido cuando se acredite la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada.
- 23 Dicho órgano jurisdiccional pone de relieve que se ha desarrollado una orientación jurisprudencial dirigida a proteger la situación jurídica de los trabajadores y, por tanto, a permitir la instauración de un contrato por tiempo indefinido, incluso en caso de que se prohíba la contratación de trabajadores fijos. En este contexto, el órgano jurisdiccional remitente cita la sentencia n.º 6547/2014 de la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación) y la sentencia n.º 260/2015 de la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional, Italia).
- 24 Señala que, no obstante, esta jurisprudencia anterior favorable a la conversión del contrato de duración determinada en contrato por tiempo indefinido fue modificada a raíz de la sentencia Sciotto.
- 25 El órgano jurisdiccional remitente indica que la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación) consideró, en sus sentencias n.ºs 5542/2023 y 5556/2023, que la conversión del contrato de duración determinada en contrato por tiempo indefinido no forma parte de las sanciones previstas por la normativa nacional aplicable a las fundaciones líricas y sinfónicas. Dicho tribunal supremo declaró que, a título de compensación por la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos, el Derecho nacional establecía, para reparar un presunto daño, calificado como «daño comunitario», una indemnización mínima de entre dos meses y medio y doce meses de salario, sin perjuicio de la posibilidad de demostrar la existencia de un daño mayor.
- 26 El órgano jurisdiccional remitente precisa que, en dichas sentencias, la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación) abordó expresamente la cuestión de la compatibilidad de su jurisprudencia con los principios expresados por el Tribunal de Justicia en la sentencia Sciotto. No obstante, dicho órgano jurisdiccional alberga dudas acerca de tal compatibilidad, dado que, según expresa, el Tribunal de Justicia parece haber indicado de manera clara, en esa sentencia, que la conversión del contrato de duración determinada en contrato por tiempo indefinido es la única medida que puede garantizar el cumplimiento de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, en caso de abusos como consecuencia de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada.
- 27 Además, el órgano jurisdiccional remitente considera que, si bien el Tribunal de Justicia puso de manifiesto el efecto vinculante, en el plano horizontal, del principio de no discriminación, la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación) se ha mostrado poco receptiva a tal principio. Indica que este último tribunal, en sus sentencias mencionadas en el apartado 25 de la presente sentencia, afirmó que las relaciones entre el trabajador y las fundaciones líricas y sinfónicas no son comparables a las de los trabajadores de otros empleadores del sector privado, habida cuenta de la particular naturaleza de esas relaciones, que, en su opinión, está vinculada al carácter esencialmente público de tales fundaciones, pese a su transformación en entidades de Derecho privado. Por tanto, a su juicio, la relación entre el trabajador y una fundación de este tipo se asemeja más bien a la relación de empleo público de carácter contractual.

- 28 Ahora bien, según el órgano jurisdiccional remitente, el hecho de que una entidad privada persiga objetivos públicos o se beneficie en parte de una financiación pública no puede alterar su carácter privado. En este contexto, dicho órgano jurisdiccional señala que el Tribunal de Justicia consideró, en su sentencia Sciotto, que la naturaleza pública o privada del empleador no justifica en sí misma una menor protección del trabajador.
- 29 Por último, el órgano jurisdiccional remitente observa que la discriminación de los trabajadores con contrato de duración determinada del sector de las fundaciones líricas y sinfónicas respecto a los trabajadores con contrato de duración determinada de otros sectores, excluida por la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación) en sus sentencias mencionadas en el apartado 25 de la presente sentencia, ha sido expresamente reconocida y criticada por el Tribunal de Justicia en el apartado 71 de la sentencia Sciotto.
- 30 En estas circunstancias, el Tribunale di Milano (Tribunal de Milán) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

¿Deben interpretarse las cláusulas 4 y 5 del [Acuerdo Marco] en el sentido de que se oponen a una normativa nacional, como la controvertida en el procedimiento principal, en la interpretación dada por la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación) en las sentencias n. <sup>os</sup> 5542 y 5556/2023, en virtud de la cual no son aplicables en el sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas las normas de régimen general que regulan las relaciones laborales y que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada mediante la conversión automática del contrato de duración determinada en un contrato por tiempo indefinido, en el supuesto de sucesión abusiva de contratos de duración determinada, si la medida prevista en dicho sector, a diferencia de la mayoría de sectores económicos, consiste en una indemnización de daños y perjuicios, aun cuando el régimen probatorio se vea atenuado por la admisión de presunciones y se contemple la responsabilidad de los directivos en casos de dolo o negligencia grave?

### **Sobre la cuestión prejudicial**

#### ***Sobre la admisibilidad***

- 31 En primer lugar, la Fundación y el Gobierno italiano alegan que la petición de decisión prejudicial es inadmisibile.
- 32 En esencia, aducen, en primer lugar, que el órgano jurisdiccional remitente no explica la relación existente entre las disposiciones del Derecho de la Unión y la legislación nacional aplicable al litigio principal y que ha presentado los elementos pertinentes de dicho litigio de manera incompleta. Sostienen que no se menciona la duración exacta de cada uno de los contratos de trabajo objeto del litigio principal y que la referencia genérica al contencioso en el que se inscribe el litigio principal no permite comprender si hay una sucesión abusiva de contratos de trabajo de duración determinada. Además, la Fundación señala que la relación laboral existente entre ella y la Sra. Erkut Duygu se basa en un convenio colectivo que establece una duración de la relación laboral de un máximo de sesenta meses, facultad que admite el artículo 19 del Decreto Legislativo n.º 81/2015. Por tanto, en su opinión, el hecho de que las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo Marco puedan oponerse a la normativa general aplicable al sector de las fundaciones líricas y sinfónicas carece de toda pertinencia para el litigio principal, puesto que el riesgo de sucesión abusiva de este tipo de contratos por no existir una duración total máxima aplicable a la relación laboral que inspiró la sentencia Sciotto no puede producirse en ningún caso en el presente asunto.
- 33 La Fundación y el Gobierno italiano alegan, además, que la resolución de remisión no contiene una descripción suficientemente precisa del marco jurídico nacional en el que se inscribe este litigio, en lo que atañe tanto a la jurisprudencia como a la normativa pertinentes. Sostienen que el órgano jurisdiccional remitente no ha expuesto de manera completa el contenido de las sentencias de los tribunales supremos que cita ni, por lo demás, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Aducen, asimismo, que el órgano jurisdiccional remitente no se ha referido sino de manera parcial al artículo 29 del Decreto Legislativo n.º 81/2015, cuyo apartado 4 establecía que dicho artículo se aplicaba «sin

perjuicio de lo dispuesto en el artículo 36 del Decreto Legislativo n.º 165[, de 30 de marzo de 2001, titulado “Normas Generales sobre la Organización del Trabajo en las Administraciones Públicas” (GURI n.º 106, de 9 de mayo de 2001, Suplemento ordinario n.º 112)]» (en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 165, de 30 de marzo de 2001»). Según indican, este último artículo, tal como es interpretado por las sentencias de la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación) citadas por el órgano jurisdiccional remitente, era aplicable en el momento de los hechos objeto del litigio principal. Dichas partes precisan que, con arreglo a esta disposición, el trabajador afectado tiene derecho a la reparación del perjuicio resultante de la prestación laboral realizada sin observar las disposiciones imperativas relativas a los contratos de trabajo de duración determinada aplicables en este sector y a la atenuación de la carga de la prueba del daño así sufrido. Observan, además, que el directivo de la entidad que emplea a ese trabajador es considerado responsable del perjuicio económico causado al Estado, en caso de infracción dolosa de las disposiciones relativas a los contratos de trabajo de duración determinada aplicables o de negligencia grave por su parte. Añaden que ese directivo también se verá privado de todo complemento por objetivos y tal infracción se tendrá en cuenta en el momento de la renovación de su contrato.

34 Por último, alegan que dicho órgano jurisdiccional solicita al Tribunal de Justicia que aprecie una cuestión que este ya ha resuelto en la sentencia Sciotto y en la sentencia de 7 de marzo de 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166).

35 A tal respecto, según reiterada jurisprudencia, las cuestiones sobre la interpretación del Derecho de la Unión planteadas por el juez nacional en el marco fáctico y normativo definido bajo su responsabilidad, y cuya exactitud no corresponde verificar al Tribunal de Justicia, disfrutan de una presunción de pertinencia. Puesto que el órgano jurisdiccional remitente es el único competente para interpretar y aplicar el Derecho nacional, el Tribunal de Justicia debe tomar en consideración el contexto normativo en el que se inscriben las cuestiones prejudiciales tal como lo define la resolución de remisión (véanse las sentencias de 15 de mayo de 2003, Salzmann, C-300/01, EU:C:2003:283, apartado 31, y de 28 de enero de 2025, ASG 2, C-253/23, EU:C:2025:40, apartados 56 y 57 y jurisprudencia citada). El Tribunal de Justicia solo puede abstenerse de pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional cuando resulte evidente que la interpretación del Derecho de la Unión solicitada no guarda relación alguna ni con la realidad ni con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no disponga de los elementos de hecho y de Derecho necesarios para dar una respuesta útil a las cuestiones que se le hayan planteado [sentencias de 14 de noviembre de 2024, S. (Modificación de las Salas), C-197/23, EU:C:2024:956, apartado 43, y de 1 de agosto de 2025, Alace y Canpelli, C-758/24 y C-759/24, EU:C:2025:591, apartado 38 y jurisprudencia citada].

36 Además, la petición de decisión prejudicial debe cumplir los requisitos del artículo 94 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia y, por tanto, contener, en particular, la indicación de las razones que han llevado al órgano jurisdiccional remitente a preguntarse sobre la interpretación de determinadas disposiciones del Derecho de la Unión, así como de la relación que, a su juicio, existe entre dichas disposiciones y la normativa nacional aplicable en el litigio principal.

37 En el presente asunto, el órgano jurisdiccional remitente se ha pronunciado sobre la calificación que debe darse a los contratos controvertidos en el litigio principal. En efecto, por una parte, ha señalado que, en el contexto de una situación fáctica análoga a la del presente asunto, había reconocido el carácter puramente ficticio de los contratos que habían sido celebrados con la Fundación por trabajadores autónomos, así como el carácter abusivo de la sucesión de esos contratos, carácter que no podía sancionarse con su conversión en contratos de trabajo por tiempo indefinido. Pues bien, al subrayar el carácter cuando menos potencialmente ficticio y abusivo de tales contratos, dicho órgano jurisdiccional ha presentado los hechos pertinentes del litigio principal bajo su responsabilidad y ha expuesto la relación existente entre las disposiciones del Derecho de la Unión y la normativa nacional aplicable, así como la relación entre la interpretación del Derecho de la Unión solicitada y la realidad o el objeto del litigio principal.

38 Por otra parte, de la resolución de remisión se desprende que el órgano jurisdiccional remitente ha rechazado la eventual pertinencia de un convenio colectivo, mencionada por la Fundación como fundamento de la relación laboral controvertida en el litigio principal con arreglo al artículo 19 del

Decreto Legislativo n.º 81/2015. En efecto, procede señalar que, además de la calificación de los contratos objeto del litigio principal, tal como se ha indicado en el apartado anterior, el órgano jurisdiccional remitente ha mencionado el artículo 29 de dicho Decreto Legislativo, según el cual las disposiciones enunciadas en su artículo 19, apartados 1 a 3, no se aplican al personal artístico y técnico de las fundaciones de producción musical, como la Fundación.

- 39 Seguidamente, al expresar las dudas que alberga en cuanto a la compatibilidad con las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo Marco de la normativa nacional aplicable a los hechos del litigio principal, tal como es interpretada por un tribunal supremo nacional, el órgano jurisdiccional remitente ha expuesto las razones que le han llevado a preguntarse sobre la interpretación de esas disposiciones del Derecho de la Unión. Así pues, ha respetado las exigencias del artículo 94 del Reglamento de Procedimiento.
- 40 En cuanto atañe a la exactitud o la exhaustividad de una jurisprudencia o de una normativa nacional citada en la resolución de remisión, es cierto que, en el presente asunto, el órgano jurisdiccional remitente no ha aportado referencias precisas a una disposición nacional aplicable al litigio principal que establezca, como medida sancionadora, la posibilidad de que se genere la responsabilidad de los directivos en caso de negligencia grave o de infracción dolosa de las disposiciones nacionales relativas a los contratos de trabajo de duración determinada. No obstante, procede señalar que de su exposición de las sentencias n.ºs 5542/2023 y 5556/2023 de la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación) se desprende que considera que tal norma estaba en vigor en el momento de los hechos del litigio principal. Pues bien, dado que no se excluye que esa norma forme parte de la legislación aplicable a los contratos de trabajo objeto del litigio principal, el Tribunal de Justicia dispone de suficientes elementos de hecho y de Derecho para proporcionar una respuesta útil al órgano jurisdiccional remitente. De ello resulta, asimismo, que, en este sentido, la cuestión prejudicial no reviste carácter hipotético.
- 41 Por último, en cuanto a la alegación de que el Tribunal de Justicia ya se ha pronunciado sobre la cuestión planteada, procede recordar que el artículo 267 TFUE confiere a los órganos jurisdiccionales nacionales una amplísima facultad para someter una petición de decisión prejudicial al Tribunal de Justicia si consideran que un asunto pendiente ante ellos plantea cuestiones que exigen la interpretación de disposiciones del Derecho de la Unión. De ello resulta que la existencia de reiterada jurisprudencia sobre una cuestión de Derecho de la Unión, si bien puede llevar al Tribunal de Justicia a dictar un auto de conformidad con el artículo 99 del Reglamento de Procedimiento, no puede afectar en absoluto a la admisibilidad de una petición de decisión prejudicial en caso de que un órgano jurisdiccional nacional, en el marco de su facultad de apreciación, decida plantear al Tribunal de Justicia dicha cuestión prejudicial con arreglo a tal artículo 267 TFUE (sentencia de 19 de junio de 2025, Bulgarian posts, C-785/23, EU:C:2025:462, apartado 42 y jurisprudencia citada).
- 42 En segundo lugar, el Gobierno italiano y la Comisión consideran que la cuestión planteada es inadmisibile en la medida en que se refiere a la cláusula 4 del Acuerdo Marco. Alegan que de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que esta disposición no puede ser invocada en relación con supuestas desigualdades de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada.
- 43 A este respecto, procede señalar que, mediante su remisión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente cuestiona no un trato desfavorable de los trabajadores con contrato de duración determinada respecto de los trabajadores con contrato por tiempo indefinido que se encuentran en una situación comparable, sino una diferencia de trato entre diferentes categorías de trabajadores con contrato de duración determinada en función del sector económico en el que ejercen su actividad profesional, a saber, los trabajadores con contrato de duración determinada del sector de las fundaciones líricas y sinfónicas y los de otros sectores.
- 44 Pues bien, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que las eventuales diferencias de trato entre determinadas categorías de personal con contrato de duración determinada no están comprendidas en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación consagrado por el Acuerdo Marco, dado que este principio se ha aplicado y se ha concretado mediante el Acuerdo Marco únicamente en lo que respecta a las diferencias de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contrato por tiempo indefinido que se encuentren en una situación comparable

(sentencia de 13 de enero de 2022, MIUR y Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, apartado 72 y jurisprudencia citada).

45 El apartado 71 de la sentencia Sciotto, al que se refiere expresamente el órgano jurisdiccional remitente para motivar su cuestión prejudicial relativa a la citada cláusula 4, no pone en entredicho esta jurisprudencia. En efecto, si bien ese apartado menciona una posible discriminación entre trabajadores con contrato de duración determinada del sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas y trabajadores de otros sectores, de ello no cabe deducir que tal discriminación, suponiéndola acreditada, esté comprendida en el ámbito de aplicación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco. Ese apartado se limita a enunciar que los trabajadores de otros sectores pueden, mediante la conversión de su contrato, pasar a ser «trabajadores fijos comparables» en el sentido de la cláusula citada. En cambio, de dicho apartado no se desprende que una diferencia de trato entre diferentes categorías de trabajadores con contrato de duración determinada en función del sector económico en el que ejerzan su actividad profesional esté comprendida en el ámbito de aplicación de esa cláusula 4.

46 De ello se deduce que la cláusula 4 del Acuerdo Marco no es aplicable al litigio principal. En esta medida, la cuestión prejudicial es inadmisibile.

### *Sobre el fondo*

47 Mediante su única cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, tal como es interpretada por un tribunal supremo nacional, en virtud de la cual las normas de régimen general que regulan las relaciones laborales y que tienen por objeto sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada mediante la conversión automática de tales contratos en contratos de trabajo por tiempo indefinido no son aplicables al sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas, y que establece, como medidas sancionadoras de la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en ese sector, por una parte, la posibilidad de conceder un importe mínimo en concepto de indemnización por el daño sufrido, cuya prueba puede aportarse por vía de presunción, sin perjuicio de que pueda se obtenga la reparación de un daño mayor, y, por otra parte, la posibilidad de que se genere la responsabilidad de los directivos de esas fundaciones en caso de negligencia grave o de infracción dolosa de la normativa nacional relativa a dichos contratos.

48 Según reiterada jurisprudencia, la cláusula 5 del Acuerdo Marco se refiere a las medidas destinadas a evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada. No establece sanciones específicas en caso de que se compruebe la existencia de abusos. En tal caso, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no solo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco (sentencias de 8 de mayo de 2019, Rossato y Conservatorio di Musica F. A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, apartado 27 y jurisprudencia citada, y de 13 de junio de 2024, DG de la Función Pública de la Generalidad de Cataluña y Departamento de Justicia de la Generalidad de Cataluña, C-331/22 y C-332/22, EU:C:2024:496, apartado 67 y jurisprudencia citada).

49 De ello se desprende que, cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, 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 eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión. En efecto, a tenor del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, a la que se adjunta el Acuerdo Marco, los Estados miembros deben «[adoptar] todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por [dicha] Directiva» (sentencia de 13 de junio de 2024, DG de la Función Pública de la Generalidad de Cataluña y Departamento de Justicia de la Generalidad de Cataluña, C-331/22 y C-332/22, EU:C:2024:496, apartado 69).

50 A este respecto, procede recordar, en primer lugar, que, según reiterada jurisprudencia, la conversión de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido no es obligatoria en caso de utilización abusiva de esos primeros contratos (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de febrero de 2024, Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la

Comunidad de Madrid y otros, C-59/22, C-110/22 y C-159/22, EU:C:2024:149, apartado 124 y jurisprudencia citada). En particular, el Tribunal de Justicia ha considerado, en relación con una normativa nacional aplicable al sector de las fundaciones líricas y sinfónicas, que el Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros una obligación general de establecer tal conversión (véase, en este sentido, la sentencia Sciotto, apartado 59).

- 51 Cabe recordar, además, que la cláusula 5 del Acuerdo Marco no se opone, como tal, a que la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada corra suertes diferentes en un Estado miembro según estos contratos o relaciones hayan sido celebrados con un empleador del sector privado o del sector público (sentencia de 7 de marzo de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 42).
- 52 Del mismo modo, la aplicación de normas diferentes en un sector económico específico en razón de las particularidades que lo caracterizan no está, a priori, prohibida (véase, en este sentido, la sentencia Sciotto, apartados 46 a 48). En este contexto, puede hacerse referencia, por lo demás, al punto 8 de las consideraciones generales del Acuerdo Marco, según el cual los contratos de trabajo de duración determinada son característicos del empleo en determinados sectores, ocupaciones y actividades y pueden convenir tanto a los empresarios como a los trabajadores.
- 53 De ello se deduce que la cláusula 5 del Acuerdo Marco no se opone, en principio, a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que prohíbe, en el sector específico de las fundaciones líricas y sinfónicas, la conversión automática de un contrato de trabajo de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido en caso de utilización abusiva del primero de esos contratos.
- 54 No obstante, con arreglo a la jurisprudencia citada en los apartados 48 y 49 de la presente sentencia, procede poner de relieve que, para que una normativa nacional que, en el sector de las fundaciones líricas y sinfónicas, prohíbe sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada mediante su conversión en un contrato de trabajo por tiempo indefinido pueda considerarse conforme con el Acuerdo Marco, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contar, en ese sector, con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada (véanse, en este sentido, las sentencias Sciotto, apartado 60, y de 22 de febrero de 2024, Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid y otros, C-59/22, C-110/22 y C-159/22, EU:C:2024:149, apartado 127 y jurisprudencia citada).
- 55 Pues bien, dado que no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación de una normativa o de una jurisprudencia nacional, la tarea de apreciar si el Derecho interno contiene tal medida incumbe a los órganos jurisdiccionales nacionales competentes (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de junio de 2024, DG de la Función Pública de la Generalidad de Cataluña y Departamento de Justicia de la Generalidad de Cataluña, C-331/22 y C-332/22, EU:C:2024:496, apartado 70 y jurisprudencia citada).
- 56 Dicho esto, el Tribunal de Justicia, al pronunciarse sobre la cuestión prejudicial, puede aportar, en su caso, precisiones destinadas a orientar al órgano jurisdiccional nacional en su apreciación de la normativa controvertida en el litigio del que conoce (sentencia de 8 de mayo de 2019, Rossato y Conservatorio di Musica F. A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, apartado 29 y jurisprudencia citada).
- 57 En el presente asunto, el órgano jurisdiccional remitente menciona, en su cuestión prejudicial, una normativa nacional que establece, como medidas sancionadoras de la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, dos medidas distintas, a saber, por una parte, la posibilidad de obtener una reparación del daño sufrido y, por otra, la posibilidad de que se genere la responsabilidad de los directivos de la fundación lírica o sinfónica de que se trate, en caso de negligencia grave o de infracción dolosa por parte de estos de la normativa nacional relativa a los contratos de trabajo de duración determinada.
- 58 En cuanto atañe, en primer lugar, a la indemnización que puede obtener el trabajador, de la resolución de remisión se desprende que la normativa aplicable a los contratos de trabajo objeto del litigio

principal, tal como ha sido interpretada por la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación), establece la reparación del daño sufrido, que constituye un daño presunto y determinado por referencia a un importe mínimo y uno máximo, sin perjuicio de la posibilidad de aportar la prueba de la existencia de un daño mayor. El órgano jurisdiccional remitente señala, en este contexto, que el Derecho nacional garantiza la concesión de una indemnización mínima de entre dos meses y medio y doce meses de salario.

- 59 A este respecto, ha de considerarse, en primer término, que tal normativa, que establece la indemnización del trabajador víctima de un daño determinado por vía de presunción, sin perjuicio de la posibilidad de que se aporte la prueba de la existencia de un daño mayor, puede constituir una medida efectiva para sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada. En este contexto, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que, habida cuenta de las dificultades inherentes a la demostración de la existencia de una pérdida de oportunidad, un mecanismo de presunción que tiene por objeto garantizar al trabajador que ha sufrido, debido a la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, una pérdida de oportunidades de empleo la posibilidad de eliminar las consecuencias de tal infracción del Derecho de la Unión puede satisfacer el requisito de efectividad (sentencia de 7 de marzo de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 50).
- 60 Dicho esto, los límites fijados por esa normativa nacional a la posibilidad de recurrir a los contratos de trabajo de duración determinada en términos de duración máxima o de duración máxima total no se desprenden de la resolución de remisión. En efecto, en virtud de la normativa nacional aplicable *ratione temporis* a los contratos objeto del litigio principal, citada por el órgano jurisdiccional remitente, los artículos 19 a 21 del Decreto Legislativo n.º 81/2015 y del Decreto Legislativo n.º 81/2015, en su versión modificada, que establecían, respectivamente, el límite de duración de un contrato de trabajo de duración determinada y las condiciones que debían concurrir para la prórroga del término del contrato de duración determinada no son aplicables a las fundaciones líricas y sinfónicas.
- 61 Pues bien, como ha señalado la Comisión, en un contexto legislativo que no impone límites de duración ni condiciones a las renovaciones o a las prórrogas de los contratos de trabajo de duración determinada, el carácter abusivo de la utilización de tales contratos es difícil de demostrar, mientras que su demostración es necesaria para poder solicitar la reparación del perjuicio. De ello se deduce que la fijación de esos límites y condiciones, tal como se desprende del Decreto-ley n.º 59, que, sin embargo, no es aplicable *ratione temporis* al litigio principal, puede contribuir, en gran medida, a la eficacia de las normas que establecen una atenuación de la prueba de dicho perjuicio y, por tanto, a la del grado de protección del trabajador víctima de la utilización abusiva de una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada.
- 62 En segundo término, por lo que respecta al cálculo del importe de la indemnización, el Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de declarar que el principio de reparación íntegra del perjuicio sufrido y el principio de proporcionalidad obligan a los Estados miembros a establecer una reparación adecuada, que no se limite a una indemnización meramente simbólica, sin sobrepasar, no obstante, la compensación íntegra (sentencia de 13 de junio de 2024, DG de la Función Pública de la Generalidad de Cataluña y Departamento de Justicia de la Generalidad de Cataluña, C-331/22 y C-332/22, EU:C:2024:496, apartado 83).
- 63 A este respecto, procede deducir de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que una medida nacional que fija un límite máximo a la indemnización que puede concederse en un caso como el del litigio principal no permite ni la reparación proporcionada y efectiva en las situaciones de abuso que superen una determinada duración en años ni la reparación adecuada e íntegra de los daños derivados de tales abusos (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de junio de 2024, DG de la Función Pública de la Generalidad de Cataluña y Departamento de Justicia de la Generalidad de Cataluña, C-331/22 y C-332/22, EU:C:2024:496, apartado 81). En efecto, como ha observado la Comisión, una medida que establezca tal límite máximo del importe de la indemnización que puede concederse no tendrá efecto disuasorio para un empresario una vez que se haya alcanzado el tope de la indemnización.
- 64 En el presente asunto, como se ha mencionado en el anterior apartado 58, de la resolución de remisión se desprende que la normativa nacional aplicable a los contratos de trabajo objeto del litigio principal,

tal como ha sido interpretada por la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación), por una parte, garantiza la concesión de una indemnización mínima, que asciende a un importe comprendido entre dos meses y medio y doce meses de salario, y, por otra parte, no parece fijar un límite máximo, dado que es posible que el trabajador aporte la prueba de un perjuicio mayor.

- 65 Habida cuenta de que esta normativa permite al juez nacional conceder una indemnización adecuada e íntegra del perjuicio sufrido, por cuanto admite que se supere el importe mínimo establecido en caso de que se demuestre que el perjuicio es mayor, podría considerarse una medida proporcionada y, por tanto, efectiva, para sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada. Además, la inexistencia de un límite máximo puede contribuir al carácter disuasorio de esta medida, ya que puede inducir a los empresarios a limitar la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, a respetar la duración máxima de tales contratos y a poner fin a las renovaciones o prórrogas que excedan de dicha duración.
- 66 Por otra parte, dado que el carácter proporcionado y disuasorio de tal indemnización depende de las características específicas del asunto concreto del que deba conocer el juez nacional, procede señalar, en este contexto, que la Comisión ha observado que el legislador italiano modificó, en 2024, el artículo 36, apartado 5, del Decreto Legislativo n.º 165, de 30 de marzo de 2001, lo que, en su opinión, condujo a un aumento del importe de la indemnización que se podía conceder en caso de utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada. Según ha indicado la Comisión, el trabajador víctima de tal utilización abusiva tiene derecho a una indemnización comprendida entre cuatro y veinticuatro mensualidades de la última retribución de referencia, sin perjuicio del derecho de ese trabajador a probar que ha sufrido un perjuicio mayor. En este contexto, dicha institución también se ha referido a una sentencia del Tribunale ordinario di Cuneo (Tribunal Ordinario de Cuneo, Italia), de 24 de septiembre de 2024, que sanciona, mediante la aplicación de los importes fijados por esa disposición, en su versión modificada, en particular hechos acaecidos antes de su entrada en vigor.
- 67 En segundo lugar, en la medida en que la normativa aplicable a los contratos de trabajo objeto del litigio principal, tal como ha sido interpretada por la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación), establece, además de la posibilidad de obtener una indemnización por el daño sufrido, una norma según la cual puede generarse la responsabilidad del directivo o los directivos de la fundación lírica o sinfónica de que se trate por el perjuicio económico causado al Estado como consecuencia de la infracción de las disposiciones relativas a los contratos de trabajo de duración determinada aplicables en dicho sector, cuando esa infracción sea de naturaleza dolosa o tenga su origen en la negligencia grave de ese directivo o esos directivos —extremo que debe comprobar el órgano jurisdiccional remitente, habida cuenta de lo expuesto en el apartado 40 de la presente sentencia—, procede señalar que el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el hecho de que la normativa nacional obligue a las administraciones a recuperar en ese caso, de los directivos responsables, las cantidades abonadas a los trabajadores como reparación del perjuicio sufrido debido a la infracción de dichas disposiciones no constituye más que una medida entre otras destinada a prevenir y sancionar la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada y corresponde al órgano jurisdiccional remitente comprobar si la posibilidad de que se exija responsabilidad reviste un carácter suficientemente efectivo y disuasorio para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco (sentencia Sciotto, apartado 63).
- 68 En tal supuesto, al apreciar dicho carácter, el órgano jurisdiccional remitente deberá tener en cuenta la circunstancia, alegada por la Fundación y por el Gobierno italiano, y también sujeta a verificación por dicho órgano jurisdiccional, de que la normativa aplicable a los contratos de trabajo objeto del litigio principal establece, además de la mencionada posibilidad de exigir la responsabilidad personal del directivo por el perjuicio económico causado al Estado, la denegación de cualquier complemento por objetivos a tal directivo o el hecho de que se tenga en cuenta esa responsabilidad en el ámbito de la renovación de su contrato. Sin duda, tales medidas constituyen medidas accesorias que pueden tener un efecto disuasorio importante, debido a los efectos negativos que pueden tener en caso de utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en la carrera profesional y, eventualmente, en el patrimonio personal del directivo responsable de tal abuso.
- 69 Por último, es preciso señalar —en el supuesto de que el órgano jurisdiccional remitente considere que las medidas para sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de

duración determinada establecidas por la normativa aplicable a los contratos de trabajo objeto del litigio principal, tal como ha sido interpretada por la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación), no pueden calificarse como medidas efectivas en el sentido de la jurisprudencia citada en el apartado 54 de la presente sentencia— que dicho órgano jurisdiccional debe velar, en la medida de lo posible, por dar al Derecho nacional una interpretación que garantice la plena efectividad de la Directiva 1999/70 y por alcanzar una solución conforme con la finalidad perseguida por esta.

- 70 En tal contexto, procede recordar que la cláusula 5 del Acuerdo Marco no es incondicional ni suficientemente precisa para tener efecto directo. Pues bien, una disposición del Derecho de la Unión de esta índole, carente de efecto directo, no puede invocarse como tal por un particular ante un juez nacional en un litigio sometido al Derecho de la Unión con el fin de excluir la aplicación de una disposición de Derecho nacional que le sea contraria (véase, en este sentido, la sentencia de 3 de junio de 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, apartados 79 y 80 y jurisprudencia citada).
- 71 No obstante, es jurisprudencia reiterada 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 esta persigue y atenerse así a lo dispuesto en el artículo 288 TFUE, párrafo tercero. La obligación del juez nacional de utilizar como referencia el contenido de una directiva cuando interpreta y aplica las normas pertinentes de su Derecho interno 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, en este sentido, la sentencia de 13 de junio de 2024, DG de la Función Pública de la Generalidad de Cataluña y Departamento de Justicia de la Generalidad de Cataluña, C-331/22 y C-332/22, EU:C:2024:496, apartados 102 a 104 y jurisprudencia citada).
- 72 Dicho esto, en tal supuesto, corresponde al juez nacional hacer todo lo que sea de su competencia, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, para dar a las disposiciones del Derecho interno, en la medida de lo posible, una interpretación conforme con la cláusula 5 del Acuerdo Marco y una aplicación de ese Derecho de manera que se sancione debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada y se eliminen las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión, a fin de garantizar la plena efectividad de la Directiva 1999/70 y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por esta (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de junio de 2024, DG de la Función Pública de la Generalidad de Cataluña y Departamento de Justicia de la Generalidad de Cataluña, C-331/22 y C-332/22, EU:C:2024:496, apartados 105 y 107).
- 73 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional, tal como es interpretada por un tribunal supremo nacional, en virtud de la cual las normas de régimen general que regulan las relaciones laborales y que tienen por objeto sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada mediante la conversión automática de tales contratos en un contrato de trabajo por tiempo indefinido no son aplicables al sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas, y que establece, como medidas sancionadoras de la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en ese sector, por una parte, la posibilidad de conceder un importe mínimo en concepto de indemnización por el daño sufrido, cuya prueba puede aportarse por vía de presunción, sin perjuicio de que se obtenga la reparación de un daño mayor, y, por otra parte, la posibilidad de que se genere la responsabilidad de los directivos de esas fundaciones en caso de negligencia grave o de infracción dolosa por parte de estos de la normativa nacional relativa a dichos contratos, siempre que esas medidas permitan sancionar de manera efectiva el abuso constatado, lo que compete hacer al órgano jurisdiccional remitente. En el supuesto de que dicho órgano jurisdiccional considere que tales medidas no permiten sancionar de esa manera la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada en el sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas, le incumbirá interpretar, en la medida de lo posible, su Derecho nacional de conformidad con dicha cláusula a fin de garantizar la plena efectividad de la Directiva 1999/70 y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por esta.

## Costas

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

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Décima) 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 de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada,**

**debe interpretarse en el sentido de que**

**no se opone a una normativa nacional, tal como es interpretada por un tribunal supremo nacional, en virtud de la cual las normas de régimen general que regulan las relaciones laborales y que tienen por objeto sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada mediante la conversión automática de tales contratos en un contrato de trabajo por tiempo indefinido no son aplicables al sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas, y que establece, como medidas sancionadoras de la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en ese sector, por una parte, la posibilidad de conceder un importe mínimo en concepto de indemnización por el daño sufrido, cuya prueba puede aportarse por vía de presunción, sin perjuicio de que se obtenga la reparación de un daño mayor, y, por otra parte, la posibilidad de que se genere la responsabilidad de los directivos de esas fundaciones en caso de negligencia grave o de infracción dolosa por parte de estos de la normativa nacional relativa a dichos contratos, siempre que esas medidas permitan sancionar de manera efectiva el abuso constatado, lo que compete hacer al órgano jurisdiccional remitente. En el supuesto de que dicho órgano jurisdiccional considere que tales medidas no permiten sancionar de esa manera la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada en el sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas, le incumbirá interpretar, en la medida de lo posible, su Derecho nacional de conformidad con dicha cláusula a fin de garantizar la plena efectividad de la Directiva 1999/70 y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por esta.**

Firmas

---

\* Lengua de procedimiento: italiano.