

UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

FACULTAD DE TRADUCCIÓN Y DOCUMENTACIÓN  
GRADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN  
Trabajo de Fin de Grado

**LA TRADUCCIÓN DEL  
LENGUAJE JURÍDICO EN  
LAS SENTENCIAS DEL  
TJUE**

Mariam Marcos Zabalza

Tutora: María Rosario Martín Ruano

Salamanca, 2024

## RESUMEN

La Unión Europea se distingue por su diversidad lingüística debido a que los idiomas de cada Estado miembro son una parte esencial de su patrimonio cultural. Así, en el marco de la UE se favorece el multilingüismo y la traducción se convierte en una actividad imprescindible para garantizar la comunicación. En este ámbito institucional el lenguaje jurídico es de crucial interés y se caracteriza por presentar rasgos muy concretos. Dicho esto, cabe plantearse al menos dos cuestiones: que los traductores que trabajan con textos jurídicos se enfrentan a incoherencias conceptuales derivadas de las diferencias entre sistemas y que existe cierta distancia lingüística entre las traducciones jurídicas de la UE y los documentos originales que se producen a nivel nacional, esto es, que la legislación de la UE presenta un «textual fit» divergente. En vista de ello y adoptando un enfoque interdisciplinar, en el presente trabajo se analizan ciertos aspectos específicos del lenguaje jurídico que aparece en la Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Décima) de 14 de septiembre del 2016, en sus versiones en lengua española e inglesa.

**PALABRAS CLAVE:** Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sentencias, traducción institucional, lenguaje jurídico, incoherencias conceptuales, «textual fit».

## ABSTRACT

The European Union is known for its linguistic diversity as the languages spoken in each Member State are an essential part of its cultural heritage. Thus, multilingualism is encouraged in the EU framework where translation becomes an indispensable activity to ensure communication. In this institutional field legal language is of crucial interest and is characterized by very specific features. Having said that, two issues arise: translators working with legal texts are confronted with conceptual inconsistencies arising from the differences between systems, and there exists a certain degree of linguistic distance between EU legal translations and the original documents produced at a national level, i.e., that the «textual fit» of EU law is divergent. In this light, by adopting an interdisciplinary approach this paper analyses certain specific aspects of the legal language that appears in the Judgement of the Court (Tenth Chamber) of 14 September 2016, in its Spanish and English language versions.

**KEYWORDS:** Court of Justice of the European Union, judgements, institutional translation, legal language, conceptual inconsistencies, «textual fit».

# ÍNDICE

1. Introducción.....	2
2. Marco teórico: aproximación a la traducción de sentencias del TJUE.....	5
2.1.La traducción institucional en la Unión Europea.....	6
2.2.La traducción en el TJUE.....	7
2.3.La traducción de sentencias.....	9
3. Estudio de caso. La traducción del lenguaje jurídico en la Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Décima) de 14 de septiembre de 2016.....	15
3.1.Contexto jurídico.....	16
3.2.Comparación entre la versión en español y en inglés de la Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Décima) de 14 de septiembre del 2016.....	19
3.2.1. Gestión de elementos culturalmente específicos.....	19
3.2.2. Gestión de conceptos jurídicos.....	22
3.2.3. <i>Textual fit</i> .....	24
4. Conclusiones.....	36
5. Bibliografía.....	39
6. Anexos.....	46

## 1. Introducción

La Unión Europea (en adelante, UE) nace a raíz de los diferentes conflictos bélicos que asolaron el continente europeo en el siglo XX. Su finalidad es garantizar la paz y la seguridad entre los Estados miembros a través de la cooperación política y económica para eludir conflictos como los ya acaecidos (Castellano Martínez 2012, 25).

Desde sus inicios, lo que distingue a la Unión Europea de todas las demás organizaciones internacionales es su potestad legislativa (Fernández-Miranda 2014, 33), lo que significa que en esta organización se produce una gran cantidad de textos de distintos tipos y, puesto que existen 24 lenguas oficiales, la traducción se convierte en una actividad imprescindible para garantizar la comunicación. Todos estos escritos se engloban dentro de la categoría de textos institucionales, que son:

(...) textos emanados de instituciones y/o Servicios Públicos, ya sean nacionales o internacionales, que comparten características estructurales con el lenguaje jurídico y administrativo, pero cuya temática puede pertenecer a ámbitos no solo jurídico-administrativos, sino también políticos, sanitarios, económicos, educativos, sociales, etc. (Veroz González 2014, 71).

En este trabajo, el estudio de la traducción de los textos que emanan de la UE se efectuará a través de la consulta de numerosas obras traductológicas escritas por autoras como Veroz González (2014) o Koskinen (2000). No obstante, se aspira a indagar en el papel y los retos particulares a los que se enfrentan los traductores en un ámbito más limitado dentro de esta organización, por lo que la atención recaerá en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE). El apartado se guiará por trascendentes aportaciones en este campo, principalmente, *Reconceptualising the Third Space of Legal Translation: A Study of the Court of Justice of the European Union* de Clay y McAuliffe (2012). De todos los textos provenientes del TJUE, como autoridad judicial de la Unión, resultará especialmente atractivo el comportamiento lingüístico del género de la sentencia, pues presenta ciertos rasgos característicos tal y como se extraerá de investigaciones de corpus como la de Pontrandolfo (2016) o de las aproximaciones propuestas por Alcaraz Varó, Hughes y Gómez González-Jover (2014). En este sentido, es preciso detenerse en el concepto de «género textual», definido por García Izquierdo como «una forma convencionalizada de texto que posee una función específica en la

cultura en la que se inscribe y refleja un propósito del emisor previsible por parte del receptor» (2002, 136).

Como se puede extraer de lo anterior, esta investigación se propone, pues, examinar a través del análisis tanto en el plano macroscópico como en el microscópico, el lenguaje jurídico de las sentencias del TJUE, y dada la limitación en el tiempo y en la extensión del proyecto, en la observación de ciertos aspectos concretos a partir de una sentencia que emana de esta institución, en su versión en lengua española e inglesa: los elementos culturalmente específicos, los términos vinculados a un sistema y el *textual fit*. Comenzando con investigaciones recientes que abordan las características y complejidades de la traducción institucional, de la traducción en el TJUE y particularmente del lenguaje jurídico de las sentencias y de extrapolaciones de otros estudios del ámbito del Derecho, la hipótesis de partida es que el lenguaje jurídico está caracterizado por rasgos muy concretos, por lo que cuando los traductores trabajan con textos jurídicos se enfrentan a las incoherencias conceptuales que pueden existir entre sistemas. Además, con este TFG también se intentará comprobar la hipótesis de que el *textual fit*, esto es, la distancia lingüística que existe entre el lenguaje empleado en las traducciones y en los documentos originales pertenecientes a un mismo género (Biel 2014, 118), de las traducciones jurídicas de las sentencias del TJUE diverge frente a los patrones textuales que se producen a nivel nacional.

Partiendo del contexto ya presentado, el presente TFG se cifra como objetivo general comprobar las hipótesis planteadas a través del análisis de ciertos aspectos definidos del lenguaje jurídico que aparece en las sentencias del TJUE. Así, los objetivos específicos que se proponen en este trabajo se pueden resumir de la siguiente manera:

- Averiguar las particularidades que presenta la traducción institucional, en específico, en la Unión Europea.
- Examinar el funcionamiento y la relevancia que ocupa la traducción en una de las instituciones de la UE: el TJUE.
- Identificar las características principales del lenguaje empleado en la redacción de sentencias y, en concreto, aquellas propias del español e inglés.
- Observar la gestión de ciertos conceptos por parte de los traductores. Dada la limitación en la extensión de este proyecto, se pondrá el foco en dos cuestiones:

las técnicas empleadas en la traducción de los elementos culturalmente específicos y para el traslado de los términos vinculados a un sistema en aras de alcanzar la «equivalencia lingüística».

- Determinar si el *textual fit* de las traducciones jurídicas de las sentencias del TJUE diverge frente a las que se producen a nivel nacional, o si por el contrario el *textual fit* es convergente.

Para la consecución de estos objetivos, la observación del lenguaje empleado en las sentencias del TJUE se realizará desde la perspectiva de la traducción y adoptando una metodología interdisciplinar con aportaciones de los estudios jurídicos, lingüísticos, históricos y traductológicos y, de manera especial, las obras teóricas que en este último ámbito otorgan más importancia a la relación entre lengua, derecho y cultura formarán el marco teórico. Más concretamente, el análisis de la traducción del lenguaje jurídico de las sentencias del TJUE se desarrollará, desde el punto de vista práctico, a partir de la Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Décima) de 14 de septiembre del 2016, en sus versiones en lengua española e inglesa, centrándose en la gestión de los elementos culturalmente específicos, los términos vinculados a un sistema y el *textual fit*. No se puede negar que, además de un objeto de estudio atractivo y novedoso, se cree haber seleccionado un material representativo que posibilitará reflexiones relevantes para la elaboración de futuros proyectos más exhaustivos al respecto.

Considerando todo lo anterior, con el apoyo de los enfoques teóricos expuestos y bebiendo en todo momento de fuentes de disciplinas diferentes, previamente citadas, los contenidos del TFG se estructuran en cuatro secciones. Con la finalidad de presentar una visión panorámica, se resumirán brevemente los principales elementos que se abordarán en cada una de ellas.

Después del presente apartado 1, «Introducción», en el que se han mostrado las hipótesis y objetivos que persigue la investigación planteada en este TFG, en el apartado 2 «Marco teórico: Aproximación a la traducción de sentencias del TJUE», se expondrá la base teórica que más adelante inspirará el estudio de caso. De forma específica, se abordarán las particularidades presentadas por la traducción institucional en la UE, más concretamente en el TJUE, así como aquellas propias del género de la sentencia.

Para respaldar la reflexión teórica en la sección 3, «Estudio de caso. La traducción del lenguaje jurídico en la Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Décima) de 14 de septiembre del 2016», se presentará un estudio de caso en el que se realizará un análisis contrastivo de la sentencia en sus versiones en español e inglés. En concreto, se prestará especial atención a la gestión por parte del traductor de los elementos culturalmente específicos, los términos vinculados a un sistema y el *textual fit*.

En las «Conclusiones», se revelarán los resultados y consideraciones que permitirán comprobar la validez de las hipótesis de partida. También se dará respuesta a los objetivos planteados al comienzo del estudio y se añadirán futuras vías de investigación.

## **2. Marco teórico: aproximación a la traducción de sentencias del TJUE**

En línea con los propósitos planteados en la introducción y para una comprensión más completa del tema planteado, es preciso contextualizar la traducción institucional en la UE, pues es en esta organización en la que pone énfasis este proyecto. Para ello, en un primer apartado, tomaremos como punto de partida enfoques teóricos empleados, entre otros autores, por Koskinen (2000), Ponce Márquez (2008) y Veroz González (2014). En el segundo apartado, se acotará el tema a la actividad traductológica que se lleva a cabo en el TJUE. En esta parte destacan las aportaciones teóricas formuladas por Clay y McAuliffe (2021), Bengoetxea (2016), y Mangas Martín y Liñán Nogueras (2012). Por último, la tercera sección descenderá al plano microscópico para centrarse en las particularidades específicas que entraña la traducción del género de la sentencia. En él se tomará como referencia a autores como Pontrandolfo (2016), Balaguer Callejón (2004) o Cabré i Castellví y Gómez de Enterría (2006). De manera especial, *El español jurídico* de Alcaraz Varó, Hughes y Gómez González-Jover (2014) y *El inglés jurídico: Textos y documentos* de Alcaraz Varó (2002) servirán como principal marco teórico para el desarrollo de este estudio.

A continuación, el trabajo se adentrará en el proceso que sigue la traducción de sentencias en el TJUE según el hilo conductor que se ha trazado en esta breve presentación, por el que se expondrán los fundamentos para el posterior estudio de caso.

## 2.1. *La traducción institucional en la Unión Europea*

Las sentencias del TJUE se enmarcan en el contexto institucional europeo, en el cual la traducción presenta ciertas particularidades. En primer lugar, las traducciones son anónimas en la mayoría de los casos, puesto que se elaboran por un equipo de trabajo. En esto se diferencia de la traducción en otros ámbitos, como el literario, en el que suele aparecer el nombre del traductor.

Por otro lado, por lo general las traducciones de los textos institucionales se tienen que ajustar a plazos muy limitados (Veroz González 2014, 72). Así, las sentencias deben estar disponibles en todos los idiomas oficiales en un lapso breve de tiempo después de haberse emitido. Este plazo tan corto podría tener un efecto negativo en la traducción, lo que se observaría en el uso excesivo de calcos o incluso en la presencia de errores de revisión.

Digna de mención es el tipo de equivalencia que se da entre diferentes versiones lingüísticas de un documento en las instituciones de la UE, en las que lo traducido adquiere el mismo «valor» que el texto origen (Ponce Márquez 2008, 1). En este sentido, Adelina Gómez González-Jover observa que «la equivalencia adquiere su máxima expresión en este tipo de traducción especializada, puesto que esta equivalencia no solo debe ser semántica, estilística y pragmática, sino también jurídica, lo que hace que el texto original y su traducción se conviertan, automáticamente, en el mismo texto» (2002, 439).

Esto significa que, desde el punto de vista jurídico, no existe texto origen y texto meta, sino que el original y la traducción se consideran «un mismo texto» y gozan de la misma validez jurídica. Por esta razón, la expectativa de fidelidad cobra especial importancia en la traducción institucional, pues los dos textos deben presentar diferencias mínimas. Esta expectativa se traslada a lo que Koskinen denomina «*preference for surface-level similarity*» (Koskinen 2000, 54), es decir, una búsqueda de la similitud a nivel superficial o formal con el objetivo de que los lectores de las distintas versiones lingüísticas producidas reciban un mensaje sin diferencias visibles en las distintas lenguas.

En relación con la equivalencia, es importante destacar que este concepto está determinado por dos elementos en esta situación de traducción intrasistémica: el multilingüismo y el derecho de la UE. En cuanto al primero, el Tratado de la UE recoge que el multilingüismo forma parte de la identidad europea como fundamento político y jurídico. Además, es un reflejo de la diversidad cultural y lingüística de la que presume esta institución. Así, el hecho de que los distintos textos producidos por las instituciones estén disponibles en los diferentes idiomas de la Unión permite a los ciudadanos conocer las decisiones que se toman. Esto contribuye a la construcción de una Unión abierta y a otorgar legitimidad a todas las lenguas (Montero Blanco 2016, 48).

Respecto al derecho de la UE (es decir, el conjunto de reglamentos y directivas jurídicamente vinculantes para los países que conforman esta organización internacional), puesto que estas normas son imperativas, es esencial que todos los ciudadanos puedan informarse puntual y adecuadamente acerca de sus derechos y obligaciones en el seno comunitario (Palacio González 1997, 3). Los derechos y obligaciones mencionados anteriormente son iguales para todos los nacionales de los Estados miembros de la Unión. Por tanto, para garantizar el derecho de igualdad de información o el de participación en las instituciones europeas, los tratados, directivas, leyes, etc. deben publicarse en todas y cada una de las lenguas oficiales, en versiones lingüísticas a las que se concede el mismo valor. Así, la traducción desempeña un papel esencial, puesto que los derechos de los ciudadanos de la UE se garantizan con la existencia de servicios especializados en esta área que producen información pública con el objetivo de promover una toma de decisiones transparente y democrática. Los traductores de plantilla en la UE, que deben superar pruebas de gran dificultad, se apoyan en diversas herramientas y recursos de diferente signo para realizar su labor, entre las que destaca el *Libro de estilo interinstitucional*, que contiene las normas y convenciones de redacción que se deben aplicar obligatoriamente en todo tipo de textos y medios informáticos modernos y eficaces (Torrijos Caruda 2022, 31).

## 2.2. *La traducción en el TJUE*

Conviene comenzar este apartado ofreciendo una visión general del TJUE. Se trata de la máxima autoridad judicial de la UE y, junto a los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros, vela por la aplicación y la interpretación uniformes del Derecho de la UE (Curia, s.f.). Por tanto, con el fin de que la legislación de la UE se aplique de forma

idéntica en todos los países miembros, esta institución debe controlar la legalidad de los actos de las instituciones de la Unión, garantizar que los Estados miembros respeten las obligaciones establecidas en los tratados e interpretar el derecho de la UE a petición de los jueces nacionales (Hablemos de Europa, s.f.). Para llevar a cabo las tareas que tiene encomendadas, se le atribuyen las siguientes competencias jurisdiccionales: la cuestión prejudicial, el recurso por incumplimiento, el recurso de anulación, el recurso por omisión y los recursos de casación. Además, con independencia de la naturaleza del asunto, el procedimiento consta de una fase escrita y, si procede, de una fase oral en audiencia pública (Curia, s.f.). En cuanto a su composición, el TJUE está integrado por dos órganos: el Tribunal de Justicia, ante el que los tribunales nacionales plantean las cuestiones prejudiciales, los recursos de casación y ciertos recursos de anulación; y el Tribunal General, en el que se resuelven los recursos de anulación interpuestos por los particulares, las empresas y, en algunos casos, los gobiernos nacionales (Unión Europea, s.f.).

Como consecuencia del multilingüismo, al que ya se ha hecho alusión en el apartado 2.1. del presente trabajo, la política lingüística del TJUE no puede pasar desapercibida. Aquí se debe nombrar el art. 6 del Reglamento nº1 de 1958, en el que se recoge que las instituciones de la UE podrán determinar libremente el régimen lingüístico. En el caso de la institución que nos concierne, es conveniente realizar una distinción entre la lengua de funcionamiento interno y la lengua en la que se desarrolla un procedimiento judicial. En cuanto a la primera, el TJUE tiene una única lengua de trabajo, en la que los jueces llevan a cabo las deliberaciones: el francés. Según, Mangas Martín y Liñán Nogueras, el motivo por el que se utiliza un solo idioma en las deliberaciones es el siguiente:

Además de constituir un problema procesal, el multilingüismo dificulta el funcionamiento del Tribunal. Por ello, se utiliza una única lengua de trabajo en el ámbito interno, que actualmente es el francés. Así, todos los documentos procesales son traducidos al francés, las deliberaciones de los jueces se desarrollan en francés y en este idioma se redactan las notas internas de deliberaciones y los proyectos de sentencias (2012, 467).

Respecto a las lenguas de procedimiento, estas son las 24 lenguas oficiales de la UE, lo que garantiza la tutela judicial efectiva, pues cualquier persona física o jurídica europea puede acudir a este órgano judicial y plantear los asuntos que considere pertinentes en su lengua materna. Esto significa que toda la correspondencia relacionada

con el proceso judicial se obtiene por la parte demandante que acude al TJUE en el idioma que haya escogido.

Dada la importancia de la jurisprudencia del TJUE como fuente de derecho de la UE, es preciso examinar detenidamente su carácter multilingüe, ya que en muchas ocasiones no es evidente en comparación con otras instituciones de la UE. Tal y como recogen Clay y McAuliffe (2021, 103), a primera vista, ciertas actividades del TJUE pueden parecer monolingües, pues el francés es la lengua en la que se trabaja en diversas fases internamente, en la que los jueces deliberan y en la que se redactan todos los documentos internos para, posteriormente, traducirse al resto de lenguas. Sin embargo, en todos esos procedimientos existen capas de traducción ocultas. En este sentido, de especial interés son las palabras de Joxerramón Bengoetxea (2016, 120), quien expone que el tribunal preserva el multilingüismo como institución.

En este sentido, resulta incuestionable la relevancia de un equipo de traducción adecuado que responda a las necesidades de esta índole. Para ello, procede remitirse al art. 42 del Reglamento de Procedimiento de este órgano, en el que se recoge que «el Tribunal establecerá un Servicio Lingüístico compuesto por expertos que posean una cultura jurídica adecuada y un amplio conocimiento de varias lenguas oficiales de la unión». En este caso, se trata de la Dirección General de Multilingüismo que está compuesta por la Dirección de Interpretación y las Direcciones A y B de Traducción Jurídica. Las Direcciones de Traducción Jurídica tienen la responsabilidad de traducir al francés todos los documentos presentados por las partes a partir de las distintas lenguas oficiales de la UE, así como de traducir las sentencias del Tribunal de Justicia y del Tribunal General a dichos idiomas, con especial atención a la lengua de procedimiento (Curia, s.f.). Además, en conformidad con el art 42 del Reglamento de Procedimiento, en este contexto resulta de especial importancia la competencia profesional de los traductores, que en el TJUE reciben el nombre de juristas-lingüistas y deben estar legalmente cualificados (Montero Blanco, 2016: 35).

### 2.3. *La traducción de sentencias*

Antes de analizar la traducción de la Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Décima) del 14 de septiembre del 2016, cabe mencionar brevemente algunos aspectos que caracterizan a las sentencias y, consecuentemente, a su traducción. Debe partirse de la premisa de que el TJUE posee competencias jurisdiccionales estrictamente definidas, que ejerce a través del procedimiento de la cuestión prejudicial y de distintas clases de recursos (por incumplimiento, por omisión, de anulación y de casación) (Curia, s.f.). Asimismo, el TJUE resuelve principalmente a través de una sentencia o auto motivado (Curia, s.f.). Todas las sentencias dictadas por esta institución comparten una serie de rasgos ligados al lenguaje y a la redacción, que debe ser rigurosa y precisa, ya que la decisión del magistrado no puede dar lugar a malinterpretaciones o equívocos (Conceptos Jurídicos, s.f.).

El lenguaje empleado en las sentencias es una variante judicial del lenguaje jurídico, definido este último por el *Diccionario panhispánico del español jurídico* como el «lenguaje propio y característico de los juristas y de los textos jurídicos». El lenguaje jurídico está caracterizado por rasgos muy concretos y está profundamente influido por la sociedad en la que se emplea. Gianluca Pontrandolfo apoya esta idea en su trascendental obra *Fraseología y lenguaje judicial: las sentencias penales desde una perspectiva contrastiva*, en la que afirma que, a pesar de que las sentencias cumplen la misma función en los sistemas jurídicos y judiciales españoles e ingleses, sus contenidos específicos y su realización textual difieren en cada contexto (2016, 164). Por tanto, se puede deducir que el lenguaje jurídico presenta diferencias según el país y el idioma de que se trate. En virtud de la amplitud de este tema, en el presente TFG me centraré únicamente en las características principales del lenguaje jurídico español y del inglés, pues el propósito de este TFG es analizar en qué medida estos se alinean con las variantes nacionales o asumen variantes híbridas.

Respecto al lenguaje jurídico español, cabe afirmar que cada día adquiere mayor relevancia dada la influencia que este idioma ejerce en los organismos e instituciones internacionales. En este sentido, el español no solo es una de las lenguas oficiales de la UE, sino también de las Naciones Unidas, entre otras organizaciones internacionales.

Se ha enmarcado al español jurídico dentro de las denominadas «lenguas de especialidad» definidas por M<sup>a</sup> Teresa Cabré i Castellví y Josefa Gómez de Enterría como

«... subconjuntos de recursos específicos, lingüísticos y no lingüísticos, discursivos y gramaticales que se utilizan en situaciones consideradas especializadas por sus condiciones comunicativas» (Cabré i Castellví y Gómez de Enterría 2006, 12). Así, según estas autoras, se considera una lengua de especialidad como consecuencia de la temática que aborda (civil, penal, constitucional, internacional, etc.), el ámbito en el que se emplea (juzgados, tribunales, instituciones públicas, despachos de abogados, etc.) y los rasgos específicos de este tecnolecto (Gutiérrez Álvarez 2021, 68). Centrándonos en este último rasgo, su especificidad lingüística puede comprobarse en el plano léxico, con palabras empleadas exclusivamente en este ámbito (*ibid.*, 68). También en las formas y construcciones gramaticales, en concreto, en las construcciones pasivas, la cláusula ablativa, el futuro imperfecto del subjuntivo, los sintagmas nominales largos, la adjetivación valorativa de lo expresado en sintagmas nominales, la modalidad deóntica, el modo autoritario y el abuso del gerundio (*ibid.*, 68). Por último, se puede constatar en las convenciones propias de los distintos géneros discursivos y los productos textuales como las sentencias, los autos judiciales o los estatutos (*ibid.*, 68).

Además, en la citada obra *El español jurídico* se señalan estas características adicionales:

- Opacidad, falta de naturalidad y tendencia oscurantista. Los dos primeros rasgos conducen al oscurantismo, definido como la oposición sistemática a que se difunda la instrucción entre las clases populares (Real Academia Española, 2023). Contribuyen a esta opacidad el excesivo formulismo, el léxico recargado y la sintaxis embrollada, entre otros elementos (Alcaraz Varó, Hughes y Gómez González-Jover 2014, 21). Sostienen estos autores que es de vital importancia facilitar la comprensión del lenguaje empleado en las sentencias porque, aunque el receptor inmediato es el jurista, el destinatario final es el ciudadano, quien en numerosas ocasiones requiere de mediación lingüística para dicha comprensión (*ibid.*, 18). En esta línea, Rodríguez-Aguilera afirma que el legislador debe asumir la conciencia de la sociedad en la que vive y para la que trabaja, de manera que debe dirigirse a los ciudadanos con los términos indispensables en los que se han sintetizado los conceptos e instituciones, pero también con las palabras comunes y claras que se emplean en el lenguaje clásico (1969, 70).

- Tendencias léxico-estilísticas. Destaca el gusto por lo altisonante y lo arcaizante, el apego a fórmulas estereotipadas, la audacia en la creación de nuevos términos, la redundancia expresiva léxica y la inclinación hacia la nominalización y la relexicación. (Alcaraz Varó, Hughes y Gómez González-Jover 2014, 24-29)
- Fuentes clásicas. Por su influencia cultural e histórica, el español jurídico bebe de tres fuentes clásicas: latinismos, helenismos y arabismos (*ibid.*, 32).
- Fuentes modernas. Los términos que encuentran su origen en las lenguas modernas reciben el nombre de barbarismos y extranjerismos. Dentro de estos últimos, es importante señalar los anglicismos y los galicismos (*ibid.*, 37).

Por su parte, Morales Pastor enumera seis características relativas al estilo del español jurídico: pretensión de objetividad y neutralidad, funcionalidad, precisión y coherencia, claridad, normatividad y tendencia formalizadora (2004, 1166).

Una vez vistos los rasgos del español jurídico, es indispensable detallar las características del inglés jurídico para posteriormente comprobar si estas se alinean con las variantes nacionales o asumen variantes híbridas. Tanto en Inglaterra como en Estados Unidos, el inglés jurídico tradicionalmente se ha caracterizado por su complejidad y su dificultad. Por ello, en los países de habla inglesa últimamente han surgido movimientos ciudadanos que abogan por una mayor claridad y transparencia en el lenguaje jurídico (Alcaraz Varó, Campos Pardillos y Miguélez 2013, 92). Con todo, las principales particularidades del inglés jurídico, tal y como recoge Alcaraz Varó en *El inglés jurídico: Textos y documentos*, son: los latinismos; los vocablos de origen francés o normando; el registro formal y arcaizante; la redundancia expresiva, con especial mención a los dobles y tripletes; los verbos de significación empírica; los eufemismos; el lenguaje mutilado; y los adjetivos de uso jurídico (2002, 75-79). Por lo que se refiere al plano de la morfosintaxis, destacan como rasgos habituales: la presencia repetida de los sufijos -er/or y -ee; los adverbios, preposiciones, conjunciones y construcciones gerundivas; las oraciones largas y complejas; la escasez de conectores; una sintaxis caracterizada por la repetición de palabras o de construcciones sintácticas que en español se suelen evitar; y la confusión sintáctica (Alcaraz Varó 2002, 79-81).

El lenguaje jurídico presenta diferencias según el país y el idioma que se trate. Por tanto, es obligatorio preguntarse si esta cuestión es fuente de problemas en el contexto de la UE. Para ciertos autores, si bien las diferencias lingüísticas pueden ocasionar que un mismo término tenga un significado distinto en diferentes sistemas jurídicos, no se puede afirmar que el multilingüismo haya sido un obstáculo insalvable en la creación de un lenguaje jurídico europeo, ya que no ha impedido la construcción de un lenguaje jurídico común a los distintos Estados europeos (Balaguer Callejón 2004, 318). Así, en este contexto cabe hablar de traducciones jurídicas «intrasistémicas» que, tal y como su propio nombre indica, son aquellas que se producen dentro de un mismo sistema, en este caso, la Unión, donde el ordenamiento jurídico de referencia es el comunitario y no el nacional. A pesar de ello, se debe tener en cuenta que algunas sentencias incluyen términos que han de ser traducidos conforme a su definición en la legislación nacional. Con todo, se constata que la UE ha intervenido a través de la creación de términos jurídicos propios que están disponibles en distintos glosarios y que facilitan el conocimiento del lenguaje jurídico europeo para los ciudadanos y los juristas de los Estados miembros (*ibid.*, 318). En este sentido, el TJUE ha desempeñado un papel clave en la recopilación de términos y en la implantación del lenguaje jurídico europeo, también conocido como «eurolecto». En el caso del español, tal y como afirma Blini en *Observing Eurolects: The case of Spanish*, existe una variedad lingüística europea que se distingue del lenguaje jurídico español (*ibid.*, 330). Este mismo autor recoge varias características del eurolecto español a distintos niveles lingüísticos que se emplearán a continuación para analizar las diferencias entre ambas variedades. A nivel léxico, los documentos redactados en la UE presentan menor diversidad léxica que las normas nacionales (*ibid.*, 31), lo que es consecuencia directa de los intentos por eludir las repeticiones en el español jurídico. Además, en el eurolecto español es frecuente el uso de siglas y acrónimos, a diferencia del español jurídico empleado en contextos nacionales, donde se prefiere la inscripción del nombre completo. También son frecuentes los europeísmos, que son neologismos semánticos y formales originados en la UE (*ibid.*, 25). También se inclina por el uso de palabras más sencillas frente al español jurídico empleadas por los operadores jurídicos nacionales, que se decantan por palabras más elevadas, lo que favorece la opacidad, falta de naturalidad y oscurantismo explicados previamente. En términos de la morfología, en la variedad nacional del español jurídico son típicos ciertos tiempos verbales de uso infrecuente en otros tipos de texto como el futuro del subjuntivo, el imperfecto de

subjuntivo o el gerundio, mientras que el eurolecto emplea tiempos verbales más habituales. Otros rasgos propios del español jurídico que los textos de la UE tienden a emplear con menor frecuencia son la nominalización, los sustantivos abstractos formados con los sufijos *-ancial/-encia*, *-ción/-sión*, *-dad*, *-miento* y *-tud*, y los adverbios acabados en *-mente*. A escala morfosintáctica, si bien el eurolecto español se distingue por la fuerte estandarización de sus textos, a nivel nacional se observa una mayor diversidad en cuanto a las formas empleadas. En lo que se refiere a la organización sintáctica de las oraciones, es más enrevesada a nivel interno que en el ámbito de la UE, donde se siguen patrones similares en lo que se refiere a la organización de las oraciones (Andrés Pérez 2019, 19).

A modo de conclusión, estas características del eurolecto español aportadas por Blini demuestran que este posee un mayor grado de legibilidad en comparación con el español empleado en contextos jurídicos nacionales (Blini 2018, 36).

En cuanto al análisis del eurolecto inglés, se han tomado las diferencias observadas por Annalisa Sandrelli en *Observing Eurolects: The case of English*, obra en la que se corrobora la existencia de una variedad de la lengua inglesa utilizada en la redacción de legislación comunitaria (eurolecto inglés) (Sandrelli 2018, 64). Esta autora comienza con la comparación del léxico entre el inglés jurídico y el eurolecto inglés, y concluye que la UE ha acuñado vocabulario propio para referirse a sus instituciones y a sus actividades (*ibid.*, 69). Esta creación léxica se lleva a cabo principalmente evitando términos que reflejan las prácticas nacionales de cada Estado miembro, así como las interferencias provocadas por el contacto entre diferentes lenguas (*ibid.*, 69). Además, el eurolecto inglés cuenta con una alta representación de europeísmos y acrónimos como consecuencia de las continuas referencias a las fuentes de derecho comunitario (tratados, directivas...) y a sus instituciones (*ibid.*, 70). Para terminar con el léxico, resulta paradójico que, aunque los adverbios fruto de la combinación de las palabras «here» y «there» con una preposición han disminuido en la legislación británica en los últimos años, su uso sigue estando muy extendido en el inglés de la UE (*ibid.*, 75). En el campo morfológico y sintáctico, es habitual encontrar multitud de verbos modales de permiso («can», «could», «may» ...) en la variedad nacional del inglés jurídico (*ibid.*, 79). Por otro lado, las formas pasivas y las estructuras impersonales aparecen con más frecuencia en inglés jurídico que en el eurolecto inglés debido a que las directrices de la UE recomiendan evitar dichas estructuras «nombrando al agente» (*ibid.*, 82). Finalmente, un

rasgo característico del inglés jurídico que se da en menor medida en la legislación comunitaria son las preposiciones complejas, es decir, secuencias de varias palabras que funcionan como preposiciones simples (*ibid.*, 86). Al mismo tiempo, como las normas jurídicas deben ser precisas, las guías de redacción de la UE desaconsejan el uso de referencias vagas y tienen una clara preferencia por ciertos conectores, mientras que intentan evitar otros (por ejemplo, el eurolecto inglés prefiere «pursuant to» a «in pursuance of») (*ibid.*, 86).

En resumen, los rasgos específicos anteriormente mencionados generan determinados problemas para el traductor que, además de hacer frente a las dificultades que plantean estos elementos del lenguaje jurídico, debe superar los retos que entraña la traducción de las sentencias. En esta línea, es preciso recalcar que, en el ámbito de la UE, la distancia entre origen y destino disminuye de manera considerable porque nos encontramos ante un claro ejemplo de traducción intrasistémica. Así, todos los textos que se producen en el TJUE se dirigen al mismo destinatario: el ciudadano de la UE, a quien se transmite el mismo mensaje con independencia del país al que pertenezca y la lengua en la que hable.

### **3. Estudio de caso. La traducción del lenguaje jurídico en la Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Décima) de 14 de septiembre del 2016**

Una vez descritas las características de la variante nacional del español e inglés jurídico y los rasgos distintivos del eurolecto en dichas lenguas, teniendo en cuenta las limitaciones en la extensión de este trabajo, se llevará a cabo un estudio de caso como estudio preliminar que puede ser tentativo para futuras investigaciones relacionadas con la traducción del lenguaje jurídico de las sentencias del TJUE. Su finalidad es determinar si el *textual fit* o «ajuste textual» de las traducciones jurídicas de esta institución es divergente o convergente frente a la variedad nacional de este género, así como observar la gestión de ciertos conceptos por parte de los traductores. Más en concreto, se pondrá el foco en dos cuestiones: las técnicas empleadas en la traducción de ciertos elementos culturalmente específicos y el traslado de ciertos términos especializados vinculados a un sistema concreto a otras lenguas en aras de alcanzar la «equivalencia lingüística». Para

ello, se resumirá la Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Décima) de 14 de septiembre de 2016 y, posteriormente, se realizará un análisis contrastivo de las versiones en español e inglés. Recordando las palabras de Ponce Márquez, una vez autenticadas en cada idioma, todas las versiones adquieren el mismo valor (2008, 1).

La elección de la Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Décima) de 14 de septiembre de 2016 viene motivada por su alta representatividad y relevancia. En este sentido, se trata de una sentencia que ha adquirido especial importancia en España tanto en el ámbito académico como en el jurídico, ya que ha sentado las bases para evitar la desprotección de los funcionarios interinos y del personal estatutario temporal frente al encadenamiento fraudulento de contratos de duración determinada. Además, puesto que en este caso el Tribunal de Justicia del País Vasco remite al TJUE dos peticiones de decisión prejudicial, el texto está repleto de conceptos específicos del ordenamiento jurídico español, lo que resulta especialmente interesante para atender la manera en la que se trasladan a otros sistemas. Por otra parte, se ha seleccionado esta sentencia por su temática pues, entre todas las ramas del Derecho, el ámbito del Derecho del Trabajo despierta enormemente mi interés porque promueve la justicia social, protege los derechos de los trabajadores y contribuye al desarrollo económico y social de la sociedad, entre otros factores.

### *3.1. Contexto jurídico*

El TJUE dicta la sentencia objeto de comentario en este TFG con el fin de resolver los asuntos acumulados C-184/15 (Florentina Martínez Andrés vs. Servicio Vasco de Salud) y C-197/15 (Juan Carlos Castrejana López vs. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz), que persiguen dos peticiones de decisión prejudicial.

En primer lugar, es preciso detenerse en el marco normativo de la controversia. En el ámbito comunitario, las peticiones versan sobre la interpretación de la Cláusula 5 del *Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada* (de aquí en adelante, «Acuerdo marco»), que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE. En concreto, la Cláusula 5 fija cuáles son las medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada. En el ámbito nacional, la controversia remite a los artículos 8 y 9 de la *Ley 55/2003 de 16 de*

*diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud*<sup>1</sup>, en los que se ofrece una definición de «personal estatutario fijo» y «personal estatutario temporal», así como la doctrina laboral del «indefinido no fijo» acuñada por la Sala IV del TS.

En segundo lugar, es relevante saber en qué consisten los supuestos de hecho, considerada la parte más fundamental por la doctrina (Gordillo 2002). Así, la petición del asunto C-184/15 encuentra su origen en el litigio entre la Sra. Martínez Andrés y el Servicio Vasco de Salud acerca de las renovaciones de su nombramiento de duración determinada. La Sra. Martínez Andrés fue nombrada personal estatutario temporal eventual en la categoría de auxiliar administrativo para prestar servicios de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria el 2 de febrero de 2010. Este nombramiento fue objeto de 13 prórrogas, ninguna de ellas con una motivación concreta salvo una mención genérica a «necesidades de servicio», hasta que finalmente la Sra. Martínez Andrés fue despedida el 1 de octubre de 2012. Tal y como señala Preciado Domènech, el órgano judicial competente debía determinar si esta contratación temporal es abusiva debido a la falta de especificación de los servicios concretos ejercitados por la demandante en las distintas prórrogas (2016, 48). Por esta razón, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco estableció la imposibilidad de verificar si las prórrogas se utilizaron realmente para cubrir necesidades temporales o permanentes de la Administración.

Por su parte, la petición del asunto C-197/15 proviene de la disputa entre el Sr. Castrejana López y el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz por la calificación jurídica de su relación de servicio. Desde 1993 el Sr. Castrejana López celebró con el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz varios contratos laborales de duración determinada como arquitecto para la ejecución de un determinado convenio. En 1998 se modificó la calificación jurídica del puesto ocupado, que pasó a considerarse «funcionario interino» para la ejecución del mismo convenio. El órgano judicial competente debía determinar si su nombramiento temporal para llevar a cabo un proyecto de ordenación urbana que se prolongó desde 1995 hasta 2012 fue abusivo (Preciado Domènech 2016, 48). Además, la relación laboral se

---

<sup>1</sup> Esta ley ha sido objeto de reforma. La última actualización data del año 2022. Sin embargo, en este trabajo se tendrá en cuenta la legislación no actualizada, que es la empleada en la STJ (Sala Décima) de 14 de septiembre de 2016.

mantuvo incluso después de la finalización de dicho proyecto, lo que agrava la situación (Preciado Domènech 2016, 48).

Con todo lo anterior, en las peticiones de decisión prejudicial se plantean tres cuestiones (la tercera solo respecto del asunto C-197/15):

1. Si se debe interpretar que la Cláusula 5 del Acuerdo marco se opone a una legislación nacional que, en casos de abuso en el empleo de contratos de duración determinada, no reconoce el derecho al mantenimiento del vínculo como indefinidos no fijos al personal estatutario temporal eventual (C-184/15) y a los funcionarios interinos (C-197/15), a diferencia de lo que ocurre para los contratados por la Administración bajo otro tipo de contrato particular.
2. En caso de responderse negativamente a la cuestión anterior, si se debe interpretar el derecho de equivalencia como que el juez nacional puede considerar que ambas situaciones (la del personal estatutario temporal y la del funcionario interino) son similares o si el tratamiento debe ser diferenciado.
3. En caso de contestarse negativamente a ambas cuestiones, si el principio de efectividad se debe interpretar de manera que debe establecerse la sanción pertinente en el mismo procedimiento en el que se confirma la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada o si se debe iniciar otro procedimiento.

A estas cuestiones el TJUE responde como sigue:

1. El TJUE transforma los contratos de personal estatutario temporal eventual (C-184/15) y de funcionario interino (C-197/15) en contratos «indefinidos no fijos» con el objetivo de proteger a estos sujetos frente al uso abusivo de la contratación temporal y ante la ausencia de sanciones comparables en derecho administrativo.
2. Con lo anteriormente expuesto, la situación del personal estatutario temporal y la del funcionario interino se consideran similares.
3. El principio de efectividad debe interpretarse en el sentido de que no debe obligarse al trabajador con contrato de duración determinada a ejercitar una nueva acción cuando ya se ha declarado previamente la existencia de un abuso por la sucesión de contratos de duración determinada.

### 3.2. *Comparación entre la versión en español y en inglés de la Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Décima) de 14 de septiembre del 2016*

Con el objetivo de llevar a cabo un trabajo exhaustivo de comparación de la sentencia entre los idiomas en cuestión, el estudio se centrará en el análisis de dos aspectos principales: el tratamiento de elementos culturalmente específicos y de ciertos conceptos jurídicos. Por último, se tratará de averiguar si el *textual fit* de las traducciones jurídicas del TJUE es divergente o convergente frente a la variedad nacional de este género.

#### 3.2.1. Elementos culturalmente específicos

Antes de examinar los elementos culturalmente específicos es necesario remitirse a la sentencia que dio origen a la cuestión prejudicial, esto es, a aquella en la cual se han basado los traductores para realizar su trabajo, con la finalidad de determinar cuál será el ordenamiento jurídico de referencia. En vista de lo anterior, aunque las deliberaciones de los jueces se llevan a cabo en francés, es importante recalcar que es un caso remitido al TJUE por parte del Tribunal de Justicia del País Vasco y, por tanto, la lengua de procedimiento es el español, ya que es aquella utilizada por el juez nacional que se ha dirigido al TJUE. Como ya se ha visto en el apartado 4, esto significa que toda la documentación asociada al proceso judicial se proporcionará también en tal idioma.

Puesto que en las cuestiones prejudiciales un tribunal de España pregunta al TJUE si su legislación nacional está en consonancia con el derecho de la Unión, se encuentran elementos culturalmente específicos (ECE) del derecho español que se deben trasladar de manera efectiva al resto de idiomas (en este caso, al inglés). Así, en este apartado se explorarán minuciosamente los ECE, definidos como las palabras en la lengua origen que pueden expresar un concepto totalmente desconocido en la cultura meta, que puede ser abstracto o concreto, referirse a una creencia religiosa, costumbre social o incluso a un tipo de comida (Baker 2018, 21).

En «Técnicas para la traducción jurídica: revisión de diferentes propuestas, últimas tendencias», Holl expone que cada ordenamiento jurídico establece su propio sistema conceptual con sus métodos de funcionamiento propios y que los elementos de dicho sistema solo se pueden entender plenamente dentro de él (2012, 191). Más adelante, apunta que cuando los traductores trabajan con textos jurídicos se enfrentan a las incoherencias conceptuales que pueden surgir entre dos ordenamientos legales (*ibid.*, 193).

Los elementos culturales específicos se traducen empleando diferentes técnicas de traducción que, en palabras de Hurtado, son «los procedimientos verbales concretos de reformulación que son visibles en el resultado de la traducción y mediante las que se consiguen equivalencias traductoras» (Hurtado 2007, 256). Para ello, esta sección comentará ejemplos en los que se han aplicado las siguientes técnicas: traducción palabra por palabra si da como resultado un equivalente funcional; «traducción literal o no literal que representa un equivalente semántico, pero el cual no se usa como denominación de un referente con la misma función en la cultura de llegada» y transcripción del término original, añadiendo o no una glosa en forma de paráfrasis (Weston 1991, 19). Se comienza, pues, con la primera de las técnicas citadas:

A) Traducción palabra por palabra si da como resultado un equivalente funcional

El concepto «equivalente funcional» hace referencia a un término que cumple en el ordenamiento jurídico meta una función igual o parecida a la que le corresponde al término original en el sistema legal de origen (*ibid.*, 194). En este sentido, en el documento en inglés se observan propuestas de equivalencia para términos como «interim» para «funcionario interino», «President of the Court» para «presidente del Tribunal de Justicia» (el texto no se refiere al TJUE, sino al del País Vasco) o «fixed-term employment contract» para «contrato de trabajo de duración determinada».

B) «Traducción literal o no literal que representa un equivalente semántico, pero el cual no se usa como denominación de un referente con la misma función en la cultura de llegada»

Son varios los ejemplos que encajan en la descripción de este apartado. En concreto, se traduce el concepto de «Concejal-Delegado del Área de Función Pública» por «Municipal councillor with responsibility for the civil service» o «Estatuto de los Trabajadores» por «Workers’ Statute», entendido como la legislación que regula las relaciones laborales entre los trabajadores y los empleadores en España (Mariscal Abogados, 2024). También pertenece a este grupo la traducción de «Sala de lo Social» y «Sala de lo Contencioso» por «Social Division» y «Administrative Division». La explicación de esta decisión traductológica puede que se encuentre en que el Tribunal Superior de Justicia de Inglaterra y Gales consta de tres «Divisions»: «Queen’s Bench Division», «Chancery Division» y «Family Division» (Courts and Tribunals Judiciary, 2024). Por su parte, en España el Tribunal Superior de Justicia se compone de «Salas».

Tampoco pueden pasar desapercibidos los términos que se abordan en el apartado 3.2.2. «conceptos jurídicos», entre los que destacan «auxiliary temporary regulated staff» para «personal estatutario temporal eventual» o «non-established state employee», otra de las propuestas para «funcionario interino».

C) Transcripción del término original, añadiendo o no una glosa en forma de paráfrasis

Sin duda, esta es la técnica más empleada a lo largo de la sentencia, lo que se evidencia en el uso de los términos «abogado» o «procuradora», directamente en español en el texto en lengua inglesa. También se observan otros ejemplos en los que se plasma el término original en español seguida de su traducción entre paréntesis: «Servicio Vasco de Salud (Basque Health Service, Spain)»; «Ley 7/1985 Reguladora de las Bases del Régimen local (Law 7/1985 regulating the basis of the local government system)»; «Tribunal Supremo (Supreme Court)»; «Ley 7/1985 Reguladora de las Bases del Régimen local (Law 7/1985 regulating the basis of the local government system)»; «Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (consolidated text of the Workers’ Statute, adopted by Royal Legislative Decree 1/1995)»; «Ley estatal 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (State Law 55/2003 on the framework regulations for health service staff regulated under administrative law [«regulated staff»])»; «Juzgado No 6 de lo

Contencioso-Administrativo de Bilbao (Administrative Court No 6 of Bilbao, Spain)»; o «Instituto Foral de Bienestar Social (regional social welfare institute)».

Llama la atención el tratamiento que se hace del concepto «Ayuntamiento de Vitoria», puesto que aparece de distintas formas: «municipality of Vitoria, Spain» y «municipal authority of Vitoria», ambas entre paréntesis, y con el término exclusivamente en español sin ningún tipo de equivalente en la lengua meta. Lo mismo sucede con «Tribunal Superior de Justicia del País Vasco», que al principio se refleja como «High Court of Justice of the Basque Country, Spain» si bien, más adelante, se omite la palabra «Spain».

### 3.2.2. Conceptos jurídicos

No es baladí afirmar que las diferencias entre ordenamientos legales suponen una gran dificultad a la hora de traducir. Šarčević argumenta que todos los ordenamientos jurídicos albergan términos que no poseen equivalente en otros sistemas (Šarčević 1997, 233). En su obra *New Approach to Legal Translation* se refiere a los «system-bound terms» (términos vinculados a un sistema), que son los términos ligados a un sistema que designan conceptos e instituciones propios de la realidad jurídica de un ordenamiento específico o de aquellos que están relacionados y añade que estos términos se suelen considerar intraducibles (Šarčević 1997, 233).

La evaluación de la traducción de los «system-bound terms» más significativos realizada a continuación se guía por una clasificación entre equivalentes lingüísticos y equivalentes naturales, ambos conceptos empleados por Šarčević.

#### A) Equivalentes lingüísticos

Estos términos se generan para nombrar conceptos que no existen en el ordenamiento jurídico de la lengua de llegada mediante una equivalencia lingüística (que no necesariamente resulta transparente desde un punto de vista conceptual) (*ibid.*, 233). En esta categoría cabría incluir «Workers' Statute» para «Estatuto de los Trabajadores»; «occasional regulated staff» y «auxiliary temporary regulated staff» que hacen referencia al «personal estatutario temporal»; «non-established municipal employee» o «non-established state employee» para designar al «funcionario interino»; o «municipal

councillor with responsibility for the civil service», que plasma la función del «Concejal-Delegado del Área de Función Pública».

#### B) Equivalentes naturales

Debido a las diferencias entre ambos sistemas, los equivalentes jurídicos no suelen ser idénticos, por lo que se aspira a encontrar el equivalente natural más aproximado en el ordenamiento de llegada. Šarčević aclara que el «equivalente natural más aproximado» es aquel que transmite con mayor exactitud el sentido jurídico del término procedente de la lengua origen, conduciendo a la obtención de los resultados deseados (*ibid.*, 235). En la sentencia que se está analizando los términos utilizados en la traducción en inglés ya están asentados en el ordenamiento jurídico meta.

Dentro de esta definición encajan, entre otros, los siguientes conceptos: «Social Division» y «Administrative Division» para «Sala de lo Social» y «Sala de lo Contencioso»; «court of first instance» para sustituir a «Juzgado de lo Contencioso Administrativo» porque, a grandes rasgos, estos juzgados conocen en primera instancia los recursos contra los actos y las disposiciones de las Administraciones Públicas (Conceptos Jurídicos, s.f.); o el hiperónimo «decisions» para «autos»; los recursos de «apelación» y «contencioso» aparecen como «appeal» y «action», respectivamente. También, al hacer alusión a España, se encuentran equivalentes para «presidente del Tribunal de Justicia» («President of the Court») y «Tribunal Supremo» («Supreme Court»). Respecto a los contratos, existen equivalentes naturales para «contrato de trabajo de duración determinada» («fixed-term employment contract») y «contrato indefinido no fijo» («contract of indefinite duration»).

Por otra parte, los juristas lingüistas que han trabajado con esta sentencia han decidido mantener ciertos conceptos jurídicos propios del ordenamiento jurídico español en este mismo idioma, en vez de recurrir a otras técnicas de traducción, lo que puede dificultar la comprensión del público meta, que quizás no está familiarizado con estos conceptos. Por tanto, en el texto en inglés se identifican términos como «abogado», en lugar del equivalente esperable «lawyer»; «procuradora», un préstamo que renuncia a emplear palabras como «solicitor» o «lawyer»; o «BOE» en lugar de una explicación como «Official Newsletter of the State (BOE)».

### 3.2.3. *Textual fit*

En *Lost in the Eurofog: The Textual Fit of Translated Law*, Łucja Biel aplica el concepto de *textual fit* (o «ajuste textual»), esto es, la distancia lingüística que existe entre el lenguaje empleado en las traducciones y en los documentos originales pertenecientes a un mismo género (2014, 118). Según esta autora, se trata de un parámetro importante para describir las traducciones, así como de una herramienta valiosa para entender los factores que limitan la traducción jurídica y los retos a los que se enfrenta (Biel 2014, 118). Biel sostiene que, para que una traducción jurídica sea aceptable en el contexto de destino, el *textual fit* debe ser convergente, esto es, debe cumplir con las expectativas del lector meta y respetar las convenciones establecidas en la lengua meta para el lenguaje jurídico. No obstante, Biel afirma que las traducciones de la legislación que emana de la UE no siempre cumplen con estas expectativas y, por tanto, a menudo presenta un *textual fit* divergente con respecto a los patrones idiomáticos de la lengua meta en el contexto nacional, lo que ha contribuido a la creación de un lenguaje específico en la UE que se percibe como una nueva variante jurídica de las lenguas oficiales (eurolecto) (Biel 2014, 337). A este respecto, argumenta que la divergencia del *textual fit* de las traducciones jurídicas de la legislación de la UE frente a la legislación nacional se produce como resultado de varios factores: la preferencia en el contexto de la UE por estrategias de traducción literal; la diferencia en las funciones y contextos de empleo del derecho comunitario en comparación con el interno, o los procedimientos institucionalizados que rigen la redacción y la traducción de documentos en el nivel comunitario (*ibid.*, 349).

A continuación, tomando como referencia los parámetros identificados por Alcaraz en las variantes nacionales, ya abordados en el apartado 5, se identificarán qué características propias del español jurídico y del inglés jurídico están presentes en la Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Décima) de 14 de septiembre del 2016, a fin de comprobar hasta qué punto su redacción coincide o diverge con los rasgos distintivos de la variante nacional o constituyen ejemplos del eurolecto particular en lengua española o inglesa.

Para comenzar, en lo que concierne a la sintaxis, se requiere valorar en qué medida la sintaxis de la sentencia genera opacidad, falta de naturalidad y oscurantismo,

características identificadas por Alcaraz como propias del español jurídico y también del inglés jurídico, ámbito lingüístico donde no obstante Alcaraz constata una creciente preferencia por construcciones simplificadas que acercan el derecho a la ciudadanía por efecto de movimientos como el llamado *Plain Legal English*. Se observa que la sentencia analizada está repleta de frases como la siguiente:

STJ de 14 de septiembre de 2016	Judgment of the Court of 14 <sup>th</sup> September of 2016
<p>Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales primera y segunda que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a que una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, sea aplicada por los tribunales del Estado miembro de que se trate de tal modo que, en el supuesto de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, se concede a las personas que han celebrado un contrato de trabajo con la Administración un derecho al mantenimiento de la relación laboral, mientras que, con carácter general, no se reconoce este derecho al personal que presta servicios para dicha Administración en régimen de Derecho administrativo, a menos que exista una medida eficaz en el ordenamiento jurídico nacional para sancionar los abusos cometidos respecto de dicho personal, lo que incumbe al juez nacional comprobar</p>	<p>In the light of all the foregoing considerations, the answer to the first and second questions is that clause 5(1) of the framework agreement must be interpreted as precluding national legislation, such as that at issue in the main proceedings, from being applied by the national courts of the Member State concerned in such a manner that, in the event of abuse resulting from the use of successive fixed-term employment contracts, a right to maintain the employment relationship is granted to persons employed by the authorities under an employment contract governed by the rules of employment law, but that right is not conferred, in general, on staff employed by those authorities under administrative law, unless there is another effective measure in the national law to penalise such abuse with regard to the latter staff, which it is for the national court to determine.</p>

La presencia de estas construcciones tan enrevesadas en ambas versiones lingüísticas permite ver una confluencia de esta sentencia con los patrones más conservadores de las variantes nacionales y una desatención de las tendencias hacia la simplificación en auge en algunos contextos angloparlantes. Confirmando una característica negativa tanto de las variantes nacionales como del eurolecto, se percibe, en efecto, que la sintaxis contribuye a impedir que los textos jurídicos sean entendidos por todos los ciudadanos. En un nivel inferior, las faltas de ortografía en la sentencia en español («en forma reglamentaría» en lugar de «en forma reglamentaria») dificultan la lectura. Alcaraz afirma que a la confusión en la variante nacional del inglés jurídico contribuyen elementos como los siguientes (2002, 81):

A) La puntuación. Desempeña un papel muy importante en la redacción, por lo que entorpece la comprensión si no es clara o se utiliza de manera errónea. En el ejemplo que se muestra a continuación se constata un exceso de comas respecto de lo que sería esperable en la variante nacional, y se ofrece una propuesta de redacción más sencilla que elimina tanto el exceso de puntuación como el abuso de la subordinación:

Judgment of the Court of 14 <sup>th</sup> September of 2016	Propuesta
<p>However, in order for legislation, which, in the public sector, prohibits absolutely the conversion into a contract of indefinite duration of a succession of fixed-term employment contracts, to be regarded as compatible with the framework agreement, the domestic law of the Member State concerned must include, in that sector, another effective measure to prevent and, where relevant, penalise the misuse of successive fixed-term employment contracts.</p>	<p>However, the public sector prohibits absolutely the conversion into a contract of indefinite duration of a succession of fixed-term employment contracts. This means that, in order for legislation to be regarded as compatible with the framework agreement, the domestic law of the Member State concerned must include in that sector another effective measure to prevent and, where relevant, penalise the misuse of successive fixed-term employment contracts.</p>

Se constata la divergencia frente al *textual fit* esperable actualmente en lengua inglesa en el ámbito jurídico, donde se tiende a una redacción más sencilla por efecto de movimientos como *Plain Legal English*. Comprobamos que la modificación de la estructura sintáctica y un uso más apropiado de los signos de puntuación facilitan sobremanera la lectura.

B) El empleo abusivo de «that» en la misma frase con valores distintos (conjunción subordinante que introduce una subordinada sustantiva, adjetivo demostrativo y conjunción subordinante que introduce una subordinada adjetiva):

At the outset, it should be noted **that** clause 5 of the framework agreement, the purpose of which is to implement one of the objectives of **that** agreement, namely to place limits on successive recourse to fixed-term employment contracts or relationships, requires Member States, in paragraph 1 thereof, to adopt one or more of the measures listed in a manner **that** is effective and binding (Judgment of the Court of 14<sup>th</sup> September of 2016).

C) El empleo de la pasiva. En textos jurídicos en inglés la pasiva es un rasgo común.

Judgment of the Court of 14 <sup>th</sup> September of 2016	STJ de 14 de septiembre de 2016
The staff employed by local <b>authorities is composed</b> of established officials, persons under an employment contract and auxiliary staff, who occupy positions of trust or of specialist advice.	El personal al servicio de las Entidades locales <b>estará integrado</b> por funcionario de carrera, contratados en régimen de derecho laboral y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.

D) Sintaxis caracterizada por la repetición de palabras o de construcciones sintácticas que en español se suelen eludir. Así lo comprobamos en nuestra sentencia mientras que en español se trata de evitar la repetición léxica a través del empleo de adjetivos similares u otros recursos, esta situación no se materializa en la sentencia redactada en inglés, en la que se observan abundantes repeticiones:

Judgment of the Court of 14 <sup>th</sup> September of 2016	STJ de 14 de septiembre de 2016
[...] in the event of misuse of successive fixed-term <b>employment</b> contracts, a right to maintain the <b>employment</b> relationship is granted to persons <b>employed</b> by the authorities under an <b>employment</b> contract governed by the rules of <b>employment</b> law, but that right is not conferred, in general, on staff <b>employed</b> by those authorities under administrative law.	[...] en el supuesto de que exista utilización abusiva de sucesivos contratos <b>de duración determinada</b> , se concede a las personas que han <b>celebrado un contrato de trabajo</b> con la Administración un derecho al mantenimiento de <b>la relación</b> , mientras que, con carácter general, no se reconoce este derecho al personal <b>que presta servicios</b> para dicha Administración en régimen de Derecho administrativo.

En segundo lugar, se han analizado las tendencias léxico-estilísticas más importantes. Tras un detallado examen de la sentencia en español y en inglés, se comprueba que, en convergencia con las variantes nacionales, también destaca el gusto por lo altisonante y arcaizante. En la versión en español, ese tono se crea con elementos como «comoquiera», «atañe», «corra suertes», «ha lugar», «habida cuenta de» o «los justiciables»; en la sentencia en inglés, contribuyen a este tono modales como «shall», determinantes compuestos creados por adverbio + participio como «abovementioned» o adjetivos como «incumbent», así como en la morfosintaxis, con una amplia gana de adverbios que comienzan con «here» y «there» («hereby», «thereof», «therein» o «therefore»). Además, a propósito de este último aspecto, la morfosintaxis del inglés jurídico se caracteriza por la presencia de los sufijos -er/or y -ee («employer» y «employee»), lo que no ocurre en español, donde se emplean las palabras «empresario» y «trabajador» (en lugar de, por ejemplo, «empleador» y «empleado»). Otra característica se encuentra en las construcciones gerundivas que no son escasas en la variante nacional del inglés jurídico, que se corresponden con construcciones de ablativo absoluto o nominalizaciones en español:

Judgment of the Court of 14 <sup>th</sup> September of 2016	STJ de 14 de septiembre de 2016
---	---------------------------------

<b>Having decided</b> , after hearing the Advocate General, to proceed to judgment without an Opinion	Vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oída la Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones.
Parties <b>being referred to</b> new administrative proceedings.	La remisión a las partes a un nuevo procedimiento administrativo.

Es preciso subrayar que la sentencia también muestra un apego a fórmulas estereotipadas que es característico de las variantes nacionales del tecnolecto jurídico, en ocasiones con elementos relacionales (segunda tabla), y las locuciones prepositivas con función relacional (tercera tabla):

STJ de 14 de septiembre de 2016	Judgment of the Court of 14 <sup>th</sup> September of 2016
Conforme a	Under
Con arreglo a	In accordance with
De conformidad con	In accordance with
Tiene el siguiente tenor	Is worded as follows

STJ de 14 de septiembre de 2016	Judgment of the Court of 14 <sup>th</sup> September of 2016
Mediante	By decision of

STJ de 14 de septiembre de 2016	Judgment of the Court of 14 <sup>th</sup> September of 2016
A falta de	In the absence of
Ante la inexistencia de	In the absence of
En virtud de	Under
Sin perjuicio de	Subject to
A este respecto	In that respect
A efectos de	Fort he purpose of

También se observan abundantes ejemplos de la redundancia expresiva léxica tan propia de la variante nacional del español jurídico en la sentencia, donde se contemplan sintagmas con una acumulación de adjetivos («personal estatutario temporal eventual», «disposición procesal nacional controvertida», «normas procesales nacionales» o «contratos de trabajo de duración determinada»), de la anteposición de adjetivos con mayor frecuencia que en el español general («previa consulta», «el mencionado trabajador», «el correspondiente incidente», «el presente procedimiento» o «una genérica mención»), de dobles («evitar y sancionar», «debatir y declarar», «prevenir y resolver» o «litigios y quejas»), de tripletes («disposiciones legales, reglamentarias y administrativas» o «naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria»), y de un abuso de adverbios terminados en *-mente* («seguidamente», «necesariamente», «reglamentariamente», «temporalmente», «conjuntamente», «negativamente», «concretamente», «excesivamente»...) y de elementos anafóricos («dicho», «mencionado», «citada», «indicada» o «reiterada»). Por su parte, en línea con la redundancia expresiva que en la variante nacional del inglés jurídico se manifiesta en muchas construcciones en las que se repiten términos que son sinónimos parciales, en la sentencia encontramos ejemplos de dobles («disputes and grievances» o «fixed and permanent») y tripletes («request, claim and prove»).

Alcaraz destaca que la nominalización es un rasgo del *textual fit* esperable en lengua española, donde se observa mayor uso de sustantivos que en la variante nacional del inglés jurídico. Lo constatamos también en nuestra sentencia, donde se distinguen sustantivos en español que se corresponden con otras categorías gramaticales en la versión en lengua inglesa, ejemplos de nominalizaciones precedidas de otro verbo llamado «vacío» porque no añade nada al significado (tabla dos) y una sucesión cacofónica de nominalizaciones (tabla tres):

STJ de 14 de septiembre de 2016	Judgment of the Court of 14 <sup>th</sup> September of 2016
El mantenimiento de	Maintain the
La imposibilidad de	Unable to determine

STJ de 14 de septiembre de 2016	Judgment of the Court of 14 <sup>th</sup> September of 2016
Dar cumplimiento	Comply
Garantizar la salvaguardia	Saveguard
Proceder a la cobertura	Fill

STJ de 14 de septiembre de 2016	Judgment of the Court of 14 <sup>th</sup> September of 2016
La <b>prevención</b> y la <b>resolución</b> de los litigios y quejas que origine la <b>aplicación</b> del presente Acuerdo se resolverán de conformidad con la <b>legislación</b> .	The <b>prevention</b> and settlement of disputes and grievances arising from the <b>application</b> of this agreement shall be dealt with in accordance with national law.

En relación con lo anterior, la nominalización está vinculada al fenómeno llamado «relexicalización» (Fowler 1986, 151), que es la acumulación de conceptos especializados que con frecuencia portan consigo valores oscuros o misteriosos y en ocasiones incluso connotaciones mágicas o prodigiosas (Alcaraz Varó, Hughes y Gómez González-Jover 2014, 31). También observamos ese fenómeno en nuestra sentencia. En la versión en español, se percibe por ejemplo en el término «resolución», que en el lenguaje común puede referirse a la solución de un problema o conflicto, pero que en español jurídico remite a la decisión tomada por un juez o tribunal. Esta característica también está presente en la sentencia en inglés, pues «settlement» en lenguaje común alude a un lugar, normalmente deshabitado, donde un grupo de personas deciden asentarse. Sin embargo, en inglés jurídico se refiere a un acuerdo destinado a resolver un litigio (*Oxford Reference*, s.f.).

En tercer lugar, también en línea con las variantes nacionales del tecnolecto jurídico, dignos de mención son los numerosos ejemplos en la sentencia analizada de adjetivos de uso jurídico:

STJ de 14 de septiembre de 2016	Judgment of the Court of 14 <sup>th</sup> September of 2016
---------------------------------	---

Legal	Legal
Aplicable	Applicable
Vinculante	Binding
Constitucional	Constitutional
Legislativo	Legislative
Judicial	Judicial
Procesal	Procedural

En cuarto lugar, otro rasgo que define al inglés jurídico en la variante nacional digno de mención es la presencia de eufemismos. En la sentencia encontramos términos como «misuse» o «irregular use», que suavizan la descripción del problema sin calificarlo explícitamente de «abuso» o «explotación» por la sucesión de contratos de duración determinada, que es lo que se hace en la sentencia en español. Otro ejemplo sería «penalise», en lugar de «punish» o «sanction».

En quinto lugar, con el análisis de la sentencia resalta la presencia de un elevado número de latinismos tanto en español como en inglés jurídico, en línea con ese rasgo tan prototípico que identifica Alcaraz:

STJ de 14 de septiembre de 2016	Judgment of the Court of 14 <sup>th</sup> September of 2016
Cláusula, del latín <i>clausula</i> .	Clause
Infracción, del latín <i>infractio, infractionis</i> .	Infringement
Directiva, formado con raíces latinas.	Directive

A estas palabras de origen latino se les suma en la sentencia en inglés otros latinismos como *inter alia* (entre otros) o *prima facie* (a primera vista). Igualmente, se han encontrado helenismos como «autonomía» o «autonomy», que deriva del griego *αὐτονομία* (Enciclopedia Herder, s.f.).

Por último, en relación con los préstamos de vocablos procedentes de otras lenguas, se observa que la versión española de la sentencia contiene numerosos anglicismos

naturalizados. A modo de ejemplo, «Acuerdo marco» es un anglicismo adaptado al español que proviene de «framework agreement». Por su parte, en la versión inglesa de la sentencia se aprecian vocablos de origen francés o normando, comunes en el inglés jurídico por influencia de la conquista de Inglaterra en 1066 por parte de los franceses, quienes crearon normas jurídicas en esa lengua (Curto 2015, 41). Tal y como se refleja en la siguiente tabla, frente a lo que ocurre en la versión española, en la sentencia en lengua inglesa destacan como prestamos del francés varias palabras:

Judgment of the Court of 14 <sup>th</sup> September of 2016	STJ de 14 de septiembre de 2016
Rapporteur	Ponente
Damage	Daño
Disadvantage	Desventaja
Envisaged (by that directive)	Derivada de (una directiva)

Tras el análisis percibimos que la sentencia contiene numerosas características propias del español y del inglés jurídico, es decir, una voluntad de hacer que la traducción converja con los patrones esperables en el contexto de recepción. No obstante, por otra parte es interesante valorar hasta qué punto la sentencia presenta también rasgos distintivos del eurolecto en lengua española e inglesa que difieren de las variantes nacionales del tecnolecto jurídico en español e inglés.

Según Goffin, el eurolecto es el lenguaje que se utiliza en la elaboración y en la redacción de los textos que emanan de la UE (Goffin 1994, 638). Además, este tecnolecto emplea terminología especializada exclusiva de esta organización («directive» y «directiva» o «regulation» y «reglamento»), puesto que se ha originado y evoluciona de manera constante en la UE para describir el mismo orden jurídico autónomo del que ha nacido (Castellano Martínez 2012, 46).

Como ya se ha visto al inicio de esta sección, el *textual fit* divergente frente a las variantes nacionales que se da en las traducciones jurídicas de la legislación de la UE puede ser consecuencia de varios factores: la preferencia por estrategias de traducción literal, con un uso del calco como una estrategia predeterminada en la traducción (Mason 2012, 406) o la diferencia en las funciones y contextos de empleo del derecho de la UE

en comparación con el interno (Biel 2014, 349), pues la UE es una organización autónoma e independiente a los ordenamientos jurídicos de los países que pertenecen a ella. Otro factor clave procedería del anhelo de la UE de conseguir la armonización jurídica y la estandarización de los términos a través de procedimientos institucionalizados que rigen la redacción y la traducción de documentos en el ámbito comunitario (*ibid.*, 336). En este sentido, se ha de recordar la importancia de recursos como *la Guía práctica común del Parlamento Europeo, del Consejo y de la Comisión para la redacción de textos legislativos de la Unión Europea* y el *Libro de estilo interinstitucional* (Blini 2018, 24). Para ejercer su función los redactores y traductores también se sirven de otras herramientas como la TAO o bases de datos terminológicas, por ejemplo, IATE (*ibid.*, 24).

Por tanto, analizaremos ahora si la sentencia contiene ejemplos de rasgos distintivos del eurolecto en lengua española e inglesa en el plano léxico, morfológico y sintáctico.

Los autores que han estudiado el eurolecto (Blini 2018 y Sandrelli 2018) han señalado que, a nivel léxico, el eurolecto español presenta más siglas y acrónimos que el español jurídico empleado en contextos nacionales, donde se prefiere la inscripción del nombre completo. Igualmente, el eurolecto inglés cuenta con una alta representación de estos elementos como consecuencia de las continuas referencias a las fuentes de derecho comunitario (tratados, directivas...) y a sus instituciones. Esta característica es observable en la sentencia, lo que se puede constatar en la siguiente tabla:

STJ de 14 de septiembre de 2016	Judgment of the Court of 14 <sup>th</sup> September of 2016
UE [referencia a «Unión Europea»]	EU
ECLI [referencia a «Identificador europeo de jurisprudencia» por sus siglas en inglés]	ECLI
TUE [referencia a «Tratado de la Unión Europea»]	TEU

También son frecuentes los europeísmos, que son neologismos semánticos y formales originados en la UE:

STJ de 14 de septiembre de 2016	Judgment of the Court of 14 <sup>th</sup> September of 2016
Directiva	Directive
Acuerdo marco	Framework agreement
Principio de efectividad	Principle of effectiveness

En cuanto a la morfología, se ha señalado que, mientras que en la variedad nacional del español jurídico son típicos ciertos tiempos verbales de uso infrecuente en otros tipos de texto como el futuro del subjuntivo, el imperfecto de subjuntivo o el gerundio, el eurolecto emplea tiempos verbales más habituales. En la siguiente tabla se muestra esta característica del eurolecto:

STJ de 14 de septiembre de 2016	Judgment of the Court of 14 <sup>th</sup> September of 2016
Las peticiones de decisión prejudicial versan sobre [...]	These requests for a preliminary ruling concern [...]
El 1 de diciembre de 1995, se celebró un nuevo contrato [...]	On 1 December 1995, the parties entered a new fixed-term employment contract [...]
El tribunal remitente se plantea [...]	The referring court raises the issue [...]

Al mismo tiempo, como las normas jurídicas deben ser precisas, las guías de redacción de la UE desaconsejan el uso de referencias vagas y tienen una clara preferencia por ciertos conectores, mientras que intentan evitar otros (Sandrelli 2018, 86). En este sentido, en la sentencia objeto de estudio se ve una clara preferencia en el eurolecto inglés por «pursuant to» frente a «in pursuance of». Por su parte, en búsqueda de una mayor precisión, el eurolecto español se decanta por conectores interoracionales, lo que en la presente sentencia se observa en «a menos que» o «si» (Blini 2018, 360).

Por último, en lo que se refiere a la sintaxis, se ha resaltado que el eurolecto presenta particularidades interesantes en cuanto a la organización de las oraciones. En este sentido, Andrés Pérez esgrime que la sintaxis es más enrevesada en las variantes nacionales del tecnolecto jurídico que en el ámbito de la UE, donde se siguen patrones

similares en las distintas lenguas (2019, 19). Esta búsqueda de la correspondencia en el nivel sintáctico se puede ver en oraciones como:

STJ de 14 de septiembre de 2016	Judgment of the Court of 14 <sup>th</sup> September of 2016
Con arreglo a la cláusula 8, apartado 5, del Acuerdo marco, la prevención y la resolución de los litigios y quejas que origine la aplicación del presente Acuerdo se resolverán de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.	In accordance with clause 8(5) of the framework agreement, the prevention and settlement of disputes and grievances arising from the application of this agreement shall be dealt with in accordance with national law, collective agreements and practice.
En los dos asuntos prejudiciales, el tribunal remitente observa ante todo que los recurrentes en los litigios principales están incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva 1999/70.	In the two requests for a preliminary ruling, the referring court notes, first, that the applicants in the main proceedings fall within the scope of Directive 1999/70.

Del análisis anterior, se comprueba que la sentencia presenta tanto elementos propios de las variantes nacionales del español y del inglés jurídicos como de los eurolectos en dichas lenguas. La sentencia analizada demuestra, pues, de manera paradigmática otra característica que autores como Biel atribuyen a la traducción en las instituciones europeas: su hibridez (2014, 337).

#### **4. Conclusiones**

En esta etapa final del trabajo, se presenta la oportunidad de volver la vista atrás y exponer las conclusiones generales que se han extraído a raíz del estudio del lenguaje jurídico en una de las sentencias del TJUE. Con el propósito de confirmar las hipótesis de partida y alcanzar los objetivos planteados, se dividió el estudio en una serie de secciones que han permitido trenzar de modo coherente las conclusiones que, tanto en el plano macroscópico como en el microscópico, ha ido generando la investigación.

Para empezar, tras fijar en la introducción la metodología que sigue la investigación planteada, en el segundo apartado se explicitó el marco teórico interdisciplinar que se ha

tomado como referencia para su desarrollo. Ahí, se abordó la traducción en las instituciones de la UE y se puso de relieve las particularidades del concepto de equivalencia en este contexto, en el que los documentos pierden el estatus de traducciones al presentar todos el mismo «valor». En esta línea, se puede afirmar que, desde el punto de vista jurídico, no existe texto origen y texto meta, sino que la versión lingüística en la que se redactó el documento en primera instancia y las traducciones autenticadas del mismo se consideran «el mismo texto» y gozan de la misma validez jurídica. Más adelante, el estudio se centró en la actividad traductológica que acontece en el TJUE y se llegó a la conclusión de que en esta institución el multilingüismo adquiere gran relevancia, aunque en algunas fases de los procedimientos se opte por el francés como única lengua de trabajo y las decisiones suelen redactarse en este idioma. Por esta razón, se destacó la crucial trascendencia de la traducción en el TJUE, que es realizada por un cuerpo especializado de profesionales con conocimientos tanto lingüísticos como jurídicos, denominados juristas-lingüistas. Esta sección terminó con el estudio de los aspectos que caracterizan al lenguaje jurídico, que es el empleado en las sentencias, y a su traducción. En concreto, se analizaron las características principales del lenguaje jurídico español y del inglés, pues las sentencias objeto de análisis están redactadas en estos idiomas. En este sentido, no puede pasar desapercibido el hecho de que el TJUE ha desempeñado un papel clave en la recopilación de términos y en la implantación del lenguaje jurídico europeo, también conocido como «eurolecto».

En la tercera sección, se contextualizó el caso de estudio elegido y se justificó su selección. Después, se observó la gestión por parte de los traductores de los elementos culturalmente específicos y se constató su preferencia por las siguientes técnicas de traducción: traducción palabra por palabra si da como resultado un equivalente funcional; «traducción literal o no literal que representa un equivalente semántico, pero el cual no se usa como denominación de un referente con la misma función en la cultura de llegada» y transcripción del término original, añadiendo o no una glosa en forma de paráfrasis (Weston 1991, 19). A continuación, se comprobó la gestión de los términos vinculados a un sistema y, siguiendo una clasificación empleada por Šarčević, se observó que, en la sentencia analizada, para aquellos términos que no poseen equivalente en otros sistemas, los traductores suelen buscar equivalentes lingüísticos y equivalentes naturales. Por último, se trató de averiguar si el *textual fit* de la sentencia del TJUE era convergente o

divergente frente a la variedad nacional del género de la sentencia y se determinó que, si bien en ciertos aspectos (por ejemplo, en el apego a fórmulas estereotipadas o en la redundancia expresiva léxica) se respetan las convenciones habituales en la lengua de destino para el lenguaje judicial, este a menudo diverge con respecto a los patrones idiomáticos en la variedad nacional de este tecnolecto y se aprecia una presencia de rasgos propios del eurolecto español e inglés en las respectivas versiones de la sentencia. En este sentido, confirmando lo que argumentan autores como Biel, se ha descubierto que ambas versiones tratan de buscar la convergencia interna con textos producidos en el seno de esta institución.

Por tanto, basándonos en el análisis acometido a lo largo del trabajo, se ha podido confirmar la hipótesis de partida, a saber, que el lenguaje jurídico está caracterizado por rasgos muy concretos y está profundamente influido por el contexto en el que se emplea. Cuando los traductores trabajan con textos jurídicos se enfrentan a las incoherencias conceptuales que pueden existir entre distintos sistemas. Se ha comprobado que, en la situación de traducción analizada, a medio caballo entre la traducción intersistémica e intrasistémica, los traductores del TJUE lidian con textos que hacen referencia a las particularidades de los distintos sistemas y con la prototipicidad de un género que se aborda de una manera estandarizada en el seno de las instituciones europeas. Por otra parte, también se ha comprobado la hipótesis de que el *textual fit* de las traducciones jurídicas de las sentencias del TJUE diverge frente a las que se producen a nivel nacional, si bien se ha puesto de manifiesto que busca la convergencia interna con el acervo textual de las instituciones europeas. En lo tocante a los objetivos propuestos al inicio, el análisis ha permitido articular reflexiones a lo largo de este proyecto que dan cumplimiento a los objetivos propuestos.

En este sentido, el presente trabajo supone un primer paso en el estudio de la traducción del lenguaje jurídico de las sentencias del TJUE a través de la observación de los elementos culturalmente específicos, los términos vinculados a un sistema y el *textual fit*. Si bien por razones de espacio el alcance de este TFG es necesariamente limitado, en el futuro sería posible ampliar el estudio con un corpus mayor de textos y un análisis más detallado y extenso de las particularidades que presenta la traducción en otros planos en este género textual. Por otro lado, podría también acometerse la investigación del tratamiento de los elementos examinados en otros instrumentos que emanan del TJUE

como son los dictámenes, los autos o las opiniones de los Abogados Generales. Esto permitirá comprobar si las conclusiones extraídas en este trabajo son extrapolables a otros géneros y, de manera más general, ayudar a una mejor comprensión de los complejos y variados retos de la traducción en las instituciones europeas.

## 5. Bibliografía

Alcaraz Varó, Enrique. 2002. *El inglés jurídico: Textos y documentos*. Barcelona: Ariel.

Alcaraz Varó, Enrique, Brian Hughes y Adelina Gómez González-Jover. 2014. *El español jurídico*. Barcelona: Ariel.

Alcaraz Varó, Enrique, Miguel Ángel Campos Pardillos y Cynthia Miguélez. 2013. *El inglés jurídico norteamericano*. Barcelona: Ariel.

Andrés Pérez, Miguel. 2019. «Eurolecto español y lenguaje jurídico nacional: análisis comparativo de sentencias del Tribunal Supremo y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea». Trabajo de fin de máster. Universidad de Alcalá. [https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/46552/TFM\\_Andr%C3%A9s\\_P%C3%A9rez\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/46552/TFM_Andr%C3%A9s_P%C3%A9rez_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Baker, Mona. 2018. *In other words: A Coursebook on Translation*. Nueva York: Routledge.

Balaguer Callejón, Francisco. 2004. «La construcción del lenguaje jurídico en la Unión Europea». *Revista de derecho constitucional europeo* 1: 307-322. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1098454>

Bengoetxea Caballero, Joxerramon. 2016. «Multilingual and Multicultural Reasoning: The European Court of Justice». En *Linguistic Diversity and European Democracy*, editado por Anne-Lise Kjær y Silvia Adamo, 97-122. Farnham: Ashgate Publishing.

Biel, Łucja. 2014. *Lost in the Eurofog: The Textual Fit of Translated Law*. Berna: Peter Lang.

Biel, Łucja. 2014. «The textual fit of translated EU law: A corpus-based study of deontic modality». *The Translator* 20: 332-355. <https://doi.org/10.1080/13556509.2014.909675>

Blini, Lorenzo. 2018. «Entre traducción y reescritura: eurolecto español y discurso legislativo nacional». *Cuadernos AISPI* 12: 22-41 <https://doi.org/10.14672/0.2018.1488>

Blini, Lorenzo. 2018. «Observing Eurolects: The Case of Spanish». En *Observing Eurolects: corpus analysis of linguistic variation in EU law*, editado por Laura Mori, 329-366. Amsterdam: John Benjamins.

Cabré i Castellví, Maria Teresa y Josefa Gómez de Enterría Sánchez. 2006. *La enseñanza de los lenguajes de especialidad*. Madrid: Gredos.

Castellano Martínez, José María. 2012. «Traducción y terminología en la Unión Europea: análisis del denominado ‘eurolecto’». Tesis doctoral. Universidad de Córdoba. <http://hdl.handle.net/10396/7675>

Clay, Edward y Karen McAuliffe. 2021. «Reconceptualising the Third Space of Legal Translation: A Study of the Court of Justice of the European Union». *Comparative Legilinguistics* 45: 94-126. <https://ssrn.com/abstract=3808109>

Conceptos jurídicos. «Juzgado de lo contencioso-administrativo». Acceso el 1 de mayo de 2024. <https://www.conceptosjuridicos.com/juzgado-de-lo-contencioso-administrativo/#:~:text=Definici%C3%B3n%20del%20juzgado%20de%20lo%20contencioso%2Dadministrativo&text=En%20t%C3%A9rminos%20generales%2C%20todos%20los,P%C3%ABlicas%20estipuladas%20por%20la%20ley>

Conceptos jurídicos. «Sentencia». Acceso el 24 de febrero de 2024. <https://www.conceptosjuridicos.com/sentencia/>

Courts and Tribunals Judiciary. «Structure of Courts and Tribunals System ». Acceso el 1 de mayo de 2024. <https://www.judiciary.uk/structure-of-courts-and-tribunals-system/>

Curia. «Dirección General de Multilingüismo». Acceso el 21 de febrero de 2024. [https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2\\_10742/](https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_10742/)

Curia. «La cuestión prejudicial». Acceso el 24 de febrero de 2024. [https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2\\_7024/es/#:~:text=La%20cuesti%C3%B3n%20prejudicial&text=El%20Tribunal%20de%20Justicia%20no,que%20se%20le%20ha%20planteado.](https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7024/es/#:~:text=La%20cuesti%C3%B3n%20prejudicial&text=El%20Tribunal%20de%20Justicia%20no,que%20se%20le%20ha%20planteado.)

Curia. «La institución». Acceso el 24 de febrero de 2024. [https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2\\_6999/es/](https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_6999/es/)

Curia. «Tribunal de Justicia». Acceso el 21 de febrero de 2024. [https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2\\_7024/es/](https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7024/es/)

Curto, Jorge Christian. 2015. «Reflexiones sobre las características del inglés jurídico». *Aequitas* 9: 37-47 <https://p3.usal.edu.ar/index.php/aequitas/article/view/3932/4870>

Diccionario de la lengua española. «Interposición». Acceso el 3 de marzo del 2024 <https://dle.rae.es/interposici%C3%B3n>

Diccionario de la lengua española. «Oscurantismo». Acceso el 21 de febrero del 2024 <https://dle.rae.es/oscurantismo>

Diccionario panhispánico del español jurídico. «Lenguaje jurídico». Acceso el 1 de marzo del 2024 <https://dpej.rae.es/lema/lenguaje-jur%C3%ADdico>

Encyclopaedia Herder. «Autonomía». Acceso el 3 de marzo del 2024. <https://encyclopaedia.herdereditorial.com/wiki/Autonom%C3%ADa>

Fernández-Miranda, María Elena. 2014. «El régimen lingüístico y la traducción en la Unión Europea». *En Actas del V Congreso Internacional «El español, lengua de*

traducción». *La traducción y la proyección internacional del español*: 33-43. Nueva York: ESLETRA

Fowler, Roger. 1986. *Linguistic Criticism*. Oxford: Oxford University Press.

García Izquierdo, Isabel. 2002. «El género: plataforma de confluencia de nociones fundamentales en didáctica de la traducción». *Discursos [Em linha]: estudos de tradução* 2: 13-20. <http://hdl.handle.net/10400.2/4098>

Goffin, Roger. 1994. «L'eurolecte: oui, jargon communautaire: non». *Meta* 39: 636-642 <https://doi.org/10.7202/002930ar>

Gómez González-Jover, Adelina. 2002. «La equivalencia como cuestión central de la traducción en las instituciones de la Unión Europea». *Actas del I Congreso Internacional «El español, lengua de traducción»*: 438–457. Almagro: ESLETRA.

Gordillo, Agustín. 2013. *Tratado de derecho administrativo y obras selectas*. Buenos Aires: F.D.A.

Gutiérrez Álvarez, Javier María. 2010. «El español jurídico: propuesta didáctica orientada a la acción como base para un curso», *MarcoELE: Revista de Didáctica Español Lengua Extranjera* 11: 1-24. [https://marcoele.com/descargas/11/gutierrez\\_espanol-juridico.pdf](https://marcoele.com/descargas/11/gutierrez_espanol-juridico.pdf)

Gutiérrez Álvarez, Javier María. 2021. «El español jurídico: aproximación didáctica integradora a partir de una sentencia de divorcio». En *III JEFE-Vi: Contribuciones a las Terceras Jornadas de Español para Fines Específicos de Viena*, editado por Belén Álvarez García, Lionel Magnacco y Johannes Schnitzer, 66-87. Berna: Embajada de España. Consejería de Educación en Suiza. <https://jefevi.com/wp-content/uploads/2022/03/jefe-vi-3-gutiecc81rrez-acc81lvarez.pdf>

Hablamos de Europa. «Tribunal de Justicia de la UE». Acceso el 20 de febrero de 2024. <https://www.hablamosdeeuropa.es/es/Paginas/El-Tribunal-de-Justicia-de-la-UE.aspx>

Holl, Iris. 2012. «Técnicas para la traducción jurídica. Revisión de diferentes propuestas, últimas tendencias». En *Hermeneus: Revista de la Facultad de Traducción e Interpretación de Soria* 14: 191-216. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4089480>

Hurtado Albir, Amparo. 2007. *Traducción y Traductología*. Madrid: Cátedra.

Judgment of the Court (Tenth Chamber) of 14 September 2016.

Koskinen, Kaisa. 2000. «Beyond Ambivalence: Postmodernity and the Ethics of Translation». Tesis doctoral. Universidad de Tampere. <https://urn.fi/urn:isbn:951-44-4941-X>

Mangas Martín, Araceli y Diego Javier Liñán Noguerras. 2012. *Instituciones y Derecho de la Unión Europea*. Madrid: Tecnos.

Mariscal Abogados. «What is the Workers' Statute?» Acceso el 1 de mayo de 2024. <https://www.mariscal-abogados.com/what-is-the-workers-statute/>

Mason, Ian. 2012. «Text Parameters in Translation: Transitivity and Institutional Cultures». En *The Translation Studies Reader*, editado por Lawrence Venuti, 399-410. London: Routledge.

Montero Blanco, Diego. 2016. «La traducción y la interpretación en las instituciones de la Unión Europea». Trabajo fin de grado. Universidad de Valladolid. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/18852>

Morales Pastor, Jorge Luis. 2004. «La enseñanza del español jurídico». En *Vademécum para la formación de profesores. Enseñar el español como segunda lengua (l2) / lengua extranjera (LE)*, editado por Jesús Sanchez Lobato e Isabel Santos Gargallo, 1165-1184. Madrid: SGEL.

Oxford Reference. «Settlement». Acceso el 29 de mayo del 2024 <https://www.oxfordreference.com/display/10.1093/oi/authority.20110803100457293#:~:text=Quick%20Reference,or%20more%20individuals%20or%20parties.>

Palacio González, Jose. 1997. «El papel de la traducción en el entramado comunitario (una perspectiva institucional y jurídica)». *Senez: itzulpen aldizkaria* 19: 41–56. <https://eizie.eus/es/publicaciones/senez/19970101/palacio>

Ponce Márquez, Nuria. 2008. «Diferentes aproximaciones al concepto de equivalencia en traducción y su aplicación en la práctica profesional». *Tonos digital: revista electrónica de Estudios Filológicos* 15: 1-15. <http://www.tonosdigital.es/ojs/index.php/tonos/article/view/210/170>

Pontrandolfo, Gianluca. 2016. *Fraseología y lenguaje judicial: las sentencias penales desde una perspectiva contrastiva*. Ariccia: Aracne.

Preciado Domènech, Carlos Hugo. 2016. *La contratación temporal tras las SSTJUE de 14 de septiembre de 2016. Los casos de Diego Porras, Pérez López y Martínez Andrés*. Albacete: Bomarzo.

Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia. Diario Oficial de la Unión Europea. 2012. Acceso el 16 de abril de 2024. <https://www.boe.es/doue/2012/265/L00001-00042.pdf>

Reglamento nº1 por el que se fija el régimen lingüístico de la Comunidad Económica Europea. Diario Oficial de las Comunidades Europeas. 1958. Acceso el 16 de abril de 2024. <https://www.boe.es/doue/1958/017/X00385-00385.pdf>

Rodríguez-Aguilera Conde, Cesáreo. 1969. *El lenguaje jurídico*. Barcelona: Bosch.

Sandrelli, Annalisa. 2018. «Observing Eurolects: The Case of English». En *Observing Eurolects: corpus analysis of linguistic variation in EU law*, editado por Laura Mori, 64-92. Amsterdam: John Benjamins.

Šarčević, Susan. 1997. *New Approach to Legal Translation*. The Hague, London, Boston: Kluwer Law International.

Torrijos Caruda, Carmen. 2022. «Inteligencia artificial y traducción al español. Proyección, riesgos y responsabilidad». *Puntoycoma* 174: 31-40. [https://ec.europa.eu/translation/spanish/magazine/documents/pyc\\_174\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/translation/spanish/magazine/documents/pyc_174_es.pdf)

Unión Europea. «Tratado de la Unión Europea, firmado en Maastrich el 7 de febrero de 1992». *Diario Oficial de la Unión Europea*, 29 de julio de 1992, acceso el 14 de marzo de 2024. <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf>

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Décima), de 14 de septiembre de 2016

Unión Europea. «Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)». Acceso el 21 de febrero de 2024. [https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/court-justice-european-union-cjeu\\_es](https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/court-justice-european-union-cjeu_es)

Veroz González, María Azahara. 2014. «La traducción en el Parlamento Europeo. Estudios de los textos técnicos y de comunicación administrativa». Tesis doctoral. Universidad de Córdoba. <http://hdl.handle.net/10396/12220>

Weston, Martin. 1991. *An English Reader's Guide to the French Legal System*. Oxford: Berg Publishers Limited.



## Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima)

de 14 de septiembre de 2016\*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Cláusulas 5 y 8 — Utilización de sucesivos contratos de duración determinada — Medidas que tienen por objeto prevenir el recurso abusivo a sucesivos contratos o a relaciones de trabajo de duración determinada — Sanciones — Transformación de la relación de servicio de duración determinada en contrato “indefinido no fijo” — Principio de efectividad»

En los asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15,

que tienen por objeto dos peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, mediante autos de 9 de marzo de 2015, recibidos en el Tribunal de Justicia el 23 de abril de 2015 (asunto C-184/15) y el 29 de abril de 2015 (asunto C-197/15), en los procedimientos entre

**Florentina Martínez Andrés**

y

**Servicio Vasco de Salud** (asunto C-184/15)

y entre

**Juan Carlos Castrejana López**

y

**Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz** (asunto C-197/15),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima),

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

Abogado General: Sra. E. Sharpston;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de la Sra. Martínez Andrés, por el Sr. J. Corchón Barrientos, abogado, y la Sra. M. Ezcurra Fontán, procuradora;

\* Lengua de procedimiento: español.

- en nombre del Sr. Castrejana López, por el Sr. A. Gómez Barahona, abogado, y la Sra. P. Basterreche Arcocha, procuradora;
- en nombre del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, por el Sr. P. J. Goti González, Letrado Mayor, y el Sr. G. Ors Simón, procurador;
- en nombre del Gobierno español, por el Sr. L. Banciella Rodríguez-Miñón, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. van Beek y N. Ruiz García, en calidad de agentes;

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

dicta la siguiente

### **Sentencia**

- 1 Las peticiones de decisión prejudicial versan sobre la interpretación del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), que figura en el anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, 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 Estas peticiones se han presentado en el marco de sendos litigios entre, por un lado, la Sra. Florentina Martínez Andrés y el Servicio Vasco de Salud, en relación con las renovaciones de su nombramiento de duración determinada y con la legalidad de la resolución por la que se puso fin a dicho nombramiento, y, por otro, entre el Sr. Juan Carlos Castrejana López y el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, en relación con la calificación jurídica de su relación de servicio y con la legalidad de la resolución mediante la que finalizó dicha relación.

### **Marco jurídico**

#### *Derecho de la Unión*

- 3 A tenor del artículo 1 de la Directiva 1999/70, ésta tiene por objeto «aplicar el Acuerdo marco [...] que figura en el anexo, celebrado [...] entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES)».
- 4 El artículo 2, párrafo primero, de dicha Directiva establece:  
  
«Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva [y deberán adoptar] todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por la presente Directiva. [...]».
- 5 Con arreglo a la cláusula 1 del Acuerdo marco, éste tiene por objeto, por un lado, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otro, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

6 La cláusula 3 del Acuerdo marco, con la rúbrica «Definiciones», establece:

«A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por:

1. “trabajador con contrato de duración determinada”: el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;

[...]»

7 La cláusula 5 del Acuerdo marco, titulada «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», tiene el siguiente tenor:

«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.»

8 Con arreglo a la cláusula 8, apartado 5, del Acuerdo marco, «la prevención y la resolución de los litigios y quejas que origine la aplicación del presente Acuerdo se resolverán de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.»

#### *Derecho español*

9 El artículo 89 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (BOE n.º 80, de 3 de abril de 1985), que incluye la definición de los diferentes tipos de personal al servicio de las Entidades locales, tiene el siguiente tenor:

«El personal al servicio de las Entidades locales estará integrado por funcionarios de carrera, contratados en régimen de derecho laboral y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.»

10 Con arreglo al artículo 15, apartado 1, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE n.º 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654), en su versión aplicable a los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»), el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- «a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. [...]
- b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. [...]
- c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.»

11 En virtud del artículo 15, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, «se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley».

12 Con arreglo al artículo 15, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

13 La disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores tiene el siguiente tenor:

«Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados y en el artículo 15.5 sobre límites al encadenamiento de contratos de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

En cumplimiento de esta previsión, el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo.

[...]

14 El artículo 9 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud (BOE n.º 301, de 17 de diciembre de 2003, p. 44742), establece:

«1. Por razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, los servicios de salud podrán nombrar personal estatutario temporal.

Los nombramientos de personal estatutario temporal podrán ser de interinidad, de carácter eventual o de sustitución.

2. El nombramiento de carácter interino se expedirá para el desempeño de una plaza vacante de los centros o servicios de salud, cuando sea necesario atender las correspondientes funciones.

Se acordará el cese del personal estatutario interino cuando se incorpore personal fijo, por el procedimiento legal o reglamentariamente establecido, a la plaza que desempeñe, así como cuando dicha plaza resulte amortizada.

3. El nombramiento de carácter eventual se expedirá en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se trate de la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria.
- b) Cuando sea necesario para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios.
- c) Para la prestación de servicios complementarios de una reducción de jornada ordinaria.

Se acordará el cese del personal estatutario eventual cuando se produzca la causa o venza el plazo que expresamente se determine en su nombramiento, así como cuando se supriman las funciones que en su día lo motivaron.

[...]

4. El nombramiento de sustitución se expedirá cuando resulte necesario atender las funciones de personal fijo o temporal, durante los períodos de vacaciones, permisos y demás ausencias de carácter temporal que comporten la reserva de la plaza.

Se acordará el cese del personal estatutario sustituto cuando se reincorpore la persona a la que sustituya, así como cuando ésta pierda su derecho a la reincorporación a la misma plaza o función.

[...]»

### **Hechos de los litigios principales y cuestiones prejudiciales**

#### *Asunto C-184/15*

- 15 El 2 de febrero de 2010, la Sra. Martínez Andrés fue nombrada personal estatutario temporal eventual en la categoría de auxiliar administrativo para prestar servicios de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria. Este nombramiento fue objeto de trece prórrogas, ninguna de las cuales incluía una motivación específica, salvo una genérica mención a «necesidades de servicio». El 1 de octubre de 2012 se cesó a la Sra. Martínez Andrés.
- 16 El recurso contencioso interpuesto por la Sra. Martínez Andrés fue desestimado por sentencia de 30 de julio de 2013 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 6 de Bilbao.
- 17 La Sra. Martínez Andrés interpuso recurso de apelación contra dicha sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, alegando una infracción del artículo 9, apartado 3, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, ya que considera que los tres supuestos que recoge dicha disposición no pueden fundirse en una única categoría global para motivar la existencia de un nombramiento de duración determinada.

#### *Asunto C-197/15*

- 18 El 1 de diciembre de 1993, el Sr. Castrejana López celebró con el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz un contrato de trabajo de duración determinada para la prestación de servicios como arquitecto. Dicho contrato finalizó el 30 de noviembre de 1994.

- 19 El 1 de diciembre de 1995, se celebró un nuevo contrato laboral de duración determinada entre las mismas partes, también para la prestación de servicios como arquitecto, siendo su objeto esta vez la ejecución del convenio relativo a un programa de ordenación urbana suscrito con fecha 22 de noviembre de 1995 entre el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y el Instituto Foral de Bienestar Social en orden a favorecer la eliminación de las barreras urbanísticas y arquitectónicas y contribuir a la consecución de la accesibilidad del entorno urbano para las personas con movilidad reducida.
- 20 El 22 de enero de 1998, el Concejal-Delegado del Área de Función Pública modificó la condición jurídica del Sr. Castrejana López, nombrándole funcionario interino del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz para la ejecución del mismo convenio; la fecha de finalización del nombramiento era la de conclusión de dicho programa de ordenación urbana.
- 21 El 10 de noviembre de 1998, el Concejal-Delegado del Área de Función Pública dictó nueva resolución por la que se daba por finalizada la relación de servicio del Sr. Castrejana con el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz con efectos al 31 de diciembre de 1998 por conclusión del mencionado programa de ordenación urbana.
- 22 Sin embargo, el 11 de enero de 1999, el Concejal-Delegado del Área de Función Pública revocó la resolución de 10 de noviembre de 1998, ya que el programa de ordenación urbana de que se trata había prorrogado su vigencia. Mediante Decreto de 10 de diciembre de 2012, se puso fin con carácter definitivo a la relación de servicio del Sr. Castrejana López con el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz con efectos al 31 de diciembre de 2012, toda vez que el programa había sido ejecutado en su totalidad y que el contexto actual de crisis imponía la reducción de gastos de las Administraciones públicas.
- 23 El recurso contencioso interpuesto por el Sr. Castrejana López fue desestimado por sentencia de 23 de septiembre de 2013 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Vitoria-Gasteiz.
- 24 El Sr. Castrejana López interpuso recurso de apelación contra dicha sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, alegando, en particular, que el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo no se había pronunciado sobre la naturaleza laboral o administrativa de su relación de servicio con el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.
- 25 En los dos asuntos prejudiciales, el tribunal remitente observa ante todo que los recurrentes en los litigios principales están incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva 1999/70.
- 26 Seguidamente, considera que en los dos asuntos se ha producido una utilización abusiva de la contratación de duración determinada. En efecto, en el caso de la Sra. Martínez Andrés, la motivación indicada en el nombramiento inicial y en las sucesivas prórrogas no responde a los requisitos exigidos legalmente para garantizar que los nombramientos temporales no se utilicen de manera abusiva. A falta de indicación expresa de los servicios que se suponía que las diferentes prórrogas estaban llamadas a prestar, el tribunal remitente afirma que se halla en la imposibilidad de comprobar si las prórrogas se utilizaron realmente para satisfacer necesidades temporales o permanentes de la Administración. En lo que atañe al Sr. Castrejana López, el tribunal remitente subraya, por un lado, que el objeto del nombramiento temporal, ejecutar un proyecto de ordenación urbana, se extendió durante un largo período de tiempo, desde 1995 a 2012, y, por otro, que la relación de servicio se extendió incluso más allá de la finalización de dicho proyecto.
- 27 Por último, el tribunal remitente añade que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha elaborado el concepto de trabajadores indefinidos no fijos para los supuestos de contratos temporales en fraude de ley suscritos por las Administraciones públicas; la duración indefinida del contrato implica que éste no está sometido a plazo. Sin embargo, dado que tal trabajador sólo puede adquirir una condición de fijeza en plantilla tras haber superado los procedimientos selectivos con arreglo a lo dispuesto en las normas sobre selección de personal laboral fijo en las Administraciones públicas, existe por tanto una causa lícita para extinguir la relación laboral indefinida no fija cuando el procedimiento de provisión o

amortización de dicha plaza haya tenido lugar en la forma legalmente procedente. No obstante, dado que la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo sólo se pronuncia en litigios relativos a funcionarios de carrera, no existe una jurisprudencia uniforme en relación con el personal estatutario temporal o con los funcionarios interinos. En efecto, aunque algunos tribunales niegan con carácter general la posibilidad de asimilar el personal estatutario temporal o los funcionarios interinos a los trabajadores indefinidos no fijos, existen otros supuestos en los que los efectos de la extinción de tal relación de servicio temporal han podido asimilarse a los resultantes de la extinción de una relación laboral indefinida no fija, en particular respecto de la obligación de reincorporación.

- 28 En consecuencia, el tribunal remitente se plantea la conformidad con los requisitos establecidos por la Directiva 1999/70 de una norma nacional, o de la práctica de los tribunales nacionales, que no reconoce ni al personal estatutario temporal eventual ni a los funcionarios interinos el derecho al mantenimiento de su relación de servicio, mientras que este derecho se reconoce a los trabajadores indefinidos no fijos.
- 29 El tribunal remitente pone de manifiesto que la situación del Sr. Castrejana López es especialmente llamativa, dado que, si se hubiera mantenido su relación laboral inicial con el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, habría disfrutado de las disposiciones protectoras relativas a la extinción de una relación laboral, derecho que no obstante le ha sido denegado, tanto por la normativa nacional como por la jurisprudencia relativa a esta normativa, debido a su condición de funcionario interino.
- 30 El tribunal remitente también se pregunta si, habida cuenta del principio de equivalencia, los servicios prestados por estas diferentes categorías de personal son asimilables a efectos de la aplicación de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, o si existen diferencias entre ellas, como el carácter laboral de la relación en un supuesto y funcional en el otro, o principios tales como la facultad de autoorganización de la Administración, que permitan considerar que no se trata de situaciones similares y que por tanto justifican una diferencia en los efectos que se derivan de la declaración de la existencia de una utilización irregular de relaciones de servicio de duración determinada por parte de la Administración.
- 31 Además, el tribunal remitente se plantea si, en virtud del principio de efectividad, la sanción apropiada debe determinarse en el marco del presente procedimiento o si dicho principio no se opone a la remisión a las partes a un nuevo procedimiento administrativo.
- 32 En estas circunstancias, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales, de las que la tercera se plantea únicamente en el asunto C-197/15:

«1) La cláusula 5, apartado 1, del [Acuerdo Marco] ¿debe ser interpretada en el sentido de que se opone a una legislación nacional que, en los supuestos de abusos como consecuencia de la utilización de contratos de trabajo de duración determinada, no reconoce con carácter general, en el caso del personal estatutario temporal eventual [(asunto C-184/15) y los funcionarios interinos (asunto C-197/15)] y a diferencia de lo que ocurre en idéntica situación para los contratados laborales por la Administración, el derecho al mantenimiento del vínculo como indefinidos no fijos, es decir, con derecho a ocupar la plaza desempeñada temporalmente hasta su cobertura en forma reglamentaria o su amortización por los procedimientos legalmente establecidos?

2) En el caso de responderse negativamente la cuestión anterior, ¿el principio de equivalencia debe ser interpretado en el sentido de que el [j]uez nacional puede considerar que ambas situaciones, la del contratado laboral por tiempo determinado por la Administración y la del personal estatutario temporal eventual [(asunto C-184/15) y la del funcionario interino (asunto C-197/15)], son similares cuando se produce un abuso en la utilización de contratos de trabajo de duración determinada o bien, aparte de la identidad del empleador, la identidad o similitud de los servicios prestados y la duración determinada del contrato de trabajo, el [j]uez nacional debe considerar

otros elementos al efectuar el juicio de similitud, tales como, por ejemplo, la naturaleza específica de la relación laboral o funcionarial del empleado o la potestad de la Administración para autoorganizarse, que justifican un tratamiento diferenciado de ambas situaciones?

- 3) En el caso de contestarse negativamente las cuestiones anteriores, ¿el principio de efectividad debe ser interpretado en el sentido de que debe debatirse y declararse la sanción procedente en el seno del mismo procedimiento en que se constata la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada, mediante el correspondiente incidente en el que las partes puedan solicitar, alegar y probar lo que consideren oportuno al [efecto], o, por el contrario, es compatible con la remisión al perjudicado, a tal fin, a un nuevo procedimiento administrativo y, en su caso, judicial?»
- 33 Mediante auto del Presidente del Tribunal de Justicia de 4 de junio de 2015, se acordó la acumulación de los asuntos C-184/15 y C-197/15 a efectos de la fase escrita y de la sentencia.

### **Sobre las cuestiones prejudiciales**

#### *Sobre las cuestiones prejudiciales primera y segunda*

- 34 Mediante sus cuestiones prejudiciales primera y segunda, que procede examinar conjuntamente, el tribunal remitente desea saber, en esencia, si la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a que una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, sea aplicada por los tribunales del Estado miembro de que se trate de tal modo que, en el supuesto de que exista utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, se concede a las personas que han celebrado un contrato de trabajo con la Administración un derecho al mantenimiento de la relación, mientras que, con carácter general, no se reconoce este derecho al personal que presta servicios para dicha Administración en régimen de Derecho administrativo.
- 35 Ante todo, cabe recordar que la cláusula 5 del Acuerdo marco, que tiene por objeto alcanzar uno de los objetivos perseguidos por éste, en concreto establecer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, impone a los Estados miembros en su apartado 1 la adopción efectiva y vinculante de al menos una de las medidas que enumera, cuando su Derecho interno no contenga medidas legales equivalentes. Las tres medidas enumeradas en el apartado 1, letras a) a c), de dicha cláusula se refieren, respectivamente, a razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales, a la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada y al número de sus renovaciones (véanse, en este sentido, en particular, las sentencias de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartados 73 y 74; de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartados 54 y 56, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartados 72 y 74).
- 36 Aunque el Derecho de la Unión establece la obligación de que los Estados miembros adopten medidas preventivas, no enuncia sanciones específicas para el caso de que se compruebe la existencia de abusos. En tal caso, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no sólo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo marco (véanse, en este sentido, las sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443, apartado 94; de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, apartado 51; de 7 de septiembre de 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, apartado 36, y de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 62, y el auto de 11 de diciembre de 2014, León Medialdea, C-86/14, no publicado, EU:C:2014:2447, apartado 44).

- 37 A falta de normativa de la Unión en la materia, las modalidades de aplicación de tales normas, que deben ser determinadas por el ordenamiento jurídico interno de los Estados miembros en virtud del principio de autonomía de procedimiento de éstos, no deben sin embargo ser menos favorables que las aplicables a situaciones similares de carácter interno (principio de equivalencia) ni hacer imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión (principio de efectividad) (sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443, apartado 95; de 7 de septiembre de 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, apartado 37, y de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 63, y auto de 11 de diciembre de 2014, León Medialdea, C-86/14, no publicado, EU:C:2014:2447, apartado 45).
- 38 De ello se desprende que, cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo 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 de la infracción del Derecho de la Unión. 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 [dicha] Directiva» (véanse las sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443, apartado 102; de 7 de septiembre de 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, apartado 38, y de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 64).
- 39 A este respecto, debe recordarse que la cláusula 5 del 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. En efecto, la cláusula 5, apartado 2, del Acuerdo marco deja, en principio, a los Estados miembros la facultad de determinar en qué condiciones los contratos o relaciones laborales de duración determinada se considerarán celebrados por tiempo indefinido. De ello resulta que el Acuerdo marco no establece en qué condiciones se puede hacer uso de los contratos de duración determinada (véanse, en este sentido, las sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443, apartado 91; de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, apartado 47; de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartados 145 y 183, y de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 65, y el auto de 11 de diciembre de 2014, León Medialdea, C-86/14, no publicado, EU:C:2014:2447, apartado 47).
- 40 De esto se desprende 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 (sentencias de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, apartado 48, y de 7 de septiembre de 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, apartado 33).
- 41 No obstante, para que una normativa nacional que prohíbe de forma absoluta, en el sector público, transformar en un contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada pueda ser considerada conforme con el Acuerdo marco, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contar, en dicho sector, con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada (sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443, apartado 105; de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, apartado 49; de 7 de septiembre de 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, apartado 34, y de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartados 161 y 184).

- 42 Además, es necesario recordar que no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, ya que esta tarea incumbe a los tribunales nacionales competentes, que deben determinar si lo dispuesto en la normativa nacional aplicable cumple las exigencias establecidas en la cláusula 5 del Acuerdo marco (sentencias de 7 de septiembre de 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, apartado 39, y de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 66, y auto de 11 de diciembre de 2014, León Medialdea, C-86/14, no publicado, EU:C:2014:2447, apartado 48).
- 43 Por tanto, corresponde al órgano jurisdiccional remitente apreciar en qué medida los requisitos de aplicación y la ejecución efectiva de las disposiciones pertinentes del Derecho interno constituyen una medida apropiada para prevenir y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (sentencias de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, apartado 56; de 7 de septiembre de 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, apartado 41, y de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 67 y jurisprudencia citada, y auto de 11 de diciembre de 2014, León Medialdea, C-86/14, no publicado, EU:C:2014:2447, apartado 49).
- 44 Sin embargo, el Tribunal de Justicia, al pronunciarse en un procedimiento prejudicial, puede aportar, en su caso, precisiones destinadas a orientar a dicho órgano jurisdiccional en su apreciación (sentencias de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 68 y jurisprudencia citada, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 83).
- 45 En el caso de autos, en la medida en que el tribunal remitente ya ha apreciado el carácter abusivo, en el sentido del Acuerdo marco, de la utilización de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada en los dos litigios principales, ha lugar a pronunciarse únicamente acerca del carácter apropiado y suficientemente efectivo de las medidas previstas en el Derecho nacional para sancionar los abusos cuya existencia se ha observado.
- 46 Sobre este particular, el tribunal remitente estima que existe una medida eficaz contra el abuso resultante de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada en lo que respecta a los empleados públicos sujetos al Derecho laboral, dado que la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha consagrado el concepto de trabajador indefinido no fijo, con todas las consecuencias que de ello se desprenden en Derecho nacional, en particular, el derecho del trabajador al mantenimiento en su puesto de trabajo.
- 47 En cambio, comoquiera que este concepto no es aplicable al personal que presta servicios para las Administraciones públicas en régimen de Derecho administrativo, no existe ninguna medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos nombramientos de duración determinada en lo que atañe a dicho personal.
- 48 Con arreglo a la jurisprudencia recordada en los apartados 40 y 41 de la presente sentencia, en principio la cláusula 5 del Acuerdo marco no se opone a que la apreciación de la existencia de utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada corra suertes diferentes en función del sector o categoría en que esté incluido el personal afectado, siempre que el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate cuente con otra medida efectiva para sancionar los abusos en dicho sector o categoría de personal.
- 49 Por consiguiente, si el tribunal remitente declarase que en Derecho español no existe ninguna otra medida efectiva para evitar y sancionar los abusos respecto del personal que presta servicios en las Administraciones públicas en régimen de Derecho administrativo, tal situación podría menoscabar el objetivo y el efecto útil del Acuerdo marco.

- 50 Según reiterada jurisprudencia, la obligación de los Estados miembros, derivada de una directiva, de alcanzar el resultado que ésta prevé, así como su deber, conforme al artículo 4 TUE, de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación, se imponen a todas las autoridades de dichos Estados, incluidas, en el marco de sus competencias, las autoridades judiciales (véase, en particular, la sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 106 y jurisprudencia citada).
- 51 En consecuencia, incumbe a los tribunales del Estado miembro de que se trate garantizar la observancia de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, velando por que, con la esperanza de seguir empleados en el futuro en el sector público, los trabajadores con los que se hayan celebrado de manera abusiva contratos laborales de duración determinada no se vean disuadidos de hacer valer ante las autoridades nacionales, incluidas las jurisdiccionales, los derechos que se desprenden de la aplicación por parte de la normativa nacional de todas las medidas preventivas establecidas en la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco (sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 165).
- 52 Más concretamente, el tribunal nacional debe cerciorarse de que todos los trabajadores con contratos «de duración determinada» en el sentido de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo marco puedan conseguir que se apliquen a su empleador las sanciones previstas por la normativa nacional cuando han sufrido abusos a consecuencia de la utilización de sucesivos contratos, y ello independientemente de la calificación de su contrato en Derecho interno (sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 166).
- 53 En la medida en que en los litigios principales no existe ninguna medida equivalente y eficaz de protección respecto del personal que presta servicios en las Administraciones públicas en régimen de Derecho administrativo, la asimilación de dicho personal con relaciones de servicio de duración determinada a los trabajadores indefinidos no fijos, con arreglo a la jurisprudencia nacional existente, podría ser una medida apta para sancionar la utilización abusiva de los contratos de trabajo de duración determinada y eliminar las consecuencias de la infracción de lo dispuesto en el Acuerdo marco.
- 54 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales primera y segunda que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a que una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, sea aplicada por los tribunales del Estado miembro de que se trate de tal modo que, en el supuesto de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, se concede a las personas que han celebrado un contrato de trabajo con la Administración un derecho al mantenimiento de la relación laboral, mientras que, con carácter general, no se reconoce este derecho al personal que presta servicios para dicha Administración en régimen de Derecho administrativo, a menos que exista una medida eficaz en el ordenamiento jurídico nacional para sancionar los abusos cometidos respecto de dicho personal, lo que incumbe al juez nacional comprobar.

#### *Sobre la tercera cuestión prejudicial*

- 55 Mediante su tercera cuestión prejudicial, el tribunal remitente desea saber, en esencia, si lo dispuesto en el Acuerdo marco, en relación con el principio de efectividad, debe ser interpretado en el sentido de que se opone a normas procesales nacionales que obligan al trabajador con contrato de duración determinada a ejercitar una nueva acción para que se determine la sanción apropiada cuando se declara la existencia de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, en lugar de poder reclamar la reparación del daño sufrido mediante un incidente procesal en el curso del procedimiento en el que se declara tal abuso.

- 56 Debe recordarse que, en virtud de la cláusula 8, apartado 5, del Acuerdo marco, la prevención y la resolución de litigios y de quejas que resulten de la aplicación de dicho Acuerdo se tratan con arreglo a la legislación, a los convenios colectivos y a las prácticas nacionales (sentencias de 15 de abril de 2008, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, apartado 39, y de 23 de abril de 2009, *Angelidaki y otros*, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 172, y autos de 12 de junio de 2008, *Vassilakis y otros*, C-364/07, no publicado, EU:C:2008:346, apartado 140, y de 24 de abril de 2009, *Koukou*, C-519/08, no publicado, EU:C:2009:269, apartado 95).
- 57 Ante la inexistencia de normativa de la Unión en la materia, corresponde al ordenamiento jurídico interno de cada Estado miembro designar los órganos jurisdiccionales competentes y configurar la regulación procesal de los recursos destinados a garantizar la salvaguardia de los derechos que el Derecho de la Unión confiere a los justiciables (sentencias de 15 de abril de 2008, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, apartado 44, y de 8 de septiembre de 2011, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 87, y autos de 12 de junio de 2008, *Vassilakis y otros*, C-364/07, no publicado, EU:C:2008:346, apartado 141, y de 24 de abril de 2009, *Koukou*, C-519/08, no publicado, EU:C:2009:269, apartado 96).
- 58 Como se desprende del apartado 37 de la presente sentencia, corresponde a las autoridades nacionales adoptar las medidas apropiadas para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo marco. Las modalidades de aplicación de estas normas deben ser conformes con los principios de equivalencia y efectividad (sentencia de 23 de abril de 2009, *Angelidaki y otros*, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 174, y autos de 12 de junio de 2008, *Vassilakis y otros*, C-364/07, no publicado, EU:C:2008:346, apartado 142, y de 24 de abril de 2009, *Koukou*, C-519/08, no publicado, EU:C:2009:269, apartado 97).
- 59 Estas exigencias de equivalencia y de efectividad, que expresan la obligación general a cargo de los Estados miembros de garantizar la tutela judicial de los derechos que los justiciables deducen del Derecho de la Unión, también se aplican respecto a la designación de los tribunales competentes para conocer de las demandas basadas en dicho Derecho. En efecto, la inobservancia de tales exigencias en ese ámbito, al igual que el incumplimiento de dichas exigencias en el ámbito de la definición de la regulación procesal, puede vulnerar el principio de tutela judicial efectiva (sentencia de 15 de abril de 2008, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, apartados 47 y 48, y auto de 24 de abril de 2009, *Koukou*, C-519/08, no publicado, EU:C:2009:269, apartado 98).
- 60 No obstante, corresponde al tribunal remitente, y no al Tribunal de Justicia, comprobar que el Estado miembro de que se trata ha adoptado todas las disposiciones necesarias que le permitan garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva respetando los principios de efectividad y de equivalencia (véanse, en este sentido, en particular, las sentencias de 15 de abril de 2008, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, apartados 43 a 55, y de 23 de abril de 2009, *Angelidaki y otros*, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 176, y los autos de 12 de junio de 2008, *Vassilakis y otros*, C-364/07, no publicado, EU:C:2008:346, apartado 149, y de 24 de abril de 2009, *Koukou*, C-519/08, no publicado, EU:C:2009:269, apartado 101).
- 61 Por lo que respecta, más concretamente, al principio de efectividad, cabe recordar que la disposición procesal nacional controvertida debe analizarse asimismo teniendo en cuenta el lugar que ocupa dicha disposición dentro del conjunto del procedimiento, su desarrollo y las peculiaridades de éste ante las diversas instancias nacionales. Desde esta perspectiva, procede tomar en consideración, en su caso, los principios en los que se basa el sistema jurisdiccional nacional, como la protección del derecho de defensa, el principio de seguridad jurídica y el buen desarrollo del procedimiento (véase, en este sentido, la sentencia de 8 de septiembre de 2011, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 92).

- 62 En el caso de autos, en virtud de las normas procesales nacionales aplicables, el tribunal nacional que conoce del litigio relativo a la utilización abusiva de sucesivos nombramientos de duración determinada no puede pronunciarse sobre una posible solicitud de reparación del daño sufrido por el empleado afectado.
- 63 Pues bien, aunque el Tribunal de Justicia ya ha declarado que una normativa nacional que establece que una autoridad administrativa independiente es competente para transformar eventualmente contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido cumple a primera vista estos requisitos (sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 175, y auto de 12 de junio de 2008, Vassilakis y otros, C-364/07, no publicado, EU:C:2008:346, apartado 144), no es menos cierto que la obligación que incumbe al trabajador con contrato de duración determinada de ejercitar una nueva acción, en su caso ante un tribunal diferente, para determinar la sanción apropiada cuando una autoridad judicial ha declarado la existencia de utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada no muestra ser conforme con el principio de efectividad, en la medida en que de ella se derivan necesariamente para dicho trabajador inconvenientes procesales, en forma, en particular, de costes, de duración y de normativa de representación procesal.
- 64 En consecuencia, procede responder a la tercera cuestión prejudicial planteada que lo dispuesto en el Acuerdo marco, en relación con el principio de efectividad, debe interpretarse en el sentido de que se opone a normas procesales nacionales que obligan al trabajador con contrato de duración determinada a ejercitar una nueva acción para que se determine la sanción apropiada cuando una autoridad judicial ha declarado la existencia de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, en la medida en que de ellas se derivan para dicho trabajador inconvenientes procesales en forma, en particular, de costes, de duración y de normativa de representación procesal, que pueden hacer excesivamente difícil el ejercicio de los derechos que le confiere el ordenamiento jurídico de la Unión.

### Costas

- 65 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 (Sala Décima) declara:

- 1) **La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo 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 que una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, sea aplicada por los tribunales del Estado miembro de que se trate de tal modo que, en el supuesto de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, se concede a las personas que han celebrado un contrato de trabajo con la Administración un derecho al mantenimiento de la relación laboral, mientras que, con carácter general, no se reconoce este derecho al personal que presta servicios para dicha Administración en régimen de Derecho administrativo, a menos que exista una medida eficaz en el ordenamiento jurídico nacional para sancionar los abusos cometidos respecto de dicho personal, lo que incumbe al juez nacional comprobar.**
- 2) **Lo dispuesto en el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo a la Directiva 1999/70, en relación con el principio de efectividad, debe interpretarse en el sentido de que se opone a normas procesales nacionales que obligan al trabajador con contrato de duración determinada a ejercitar una nueva acción para que se determine la**

**sanción apropiada cuando una autoridad judicial ha declarado la existencia de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, en la medida en que de ellas se derivan para dicho trabajador inconvenientes procesales en forma, en particular, de costes, de duración y de normativa de representación procesal, que pueden hacer excesivamente difícil el ejercicio de los derechos que le confiere el ordenamiento jurídico de la Unión.**

Firmas



## Reports of Cases

JUDGMENT OF THE COURT (Tenth Chamber)

14 September 2016\*

(Reference for a preliminary ruling — Social policy — Directive 1999/70/EC — Framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP — Clauses 5 and 8 — Use of successive fixed-term employment contracts — Measures to prevent abuse resulting from the use of successive fixed-term employment contracts or relationships — Penalties — Reclassification of the fixed-term employment relationship as a ‘non-permanent employment contract of indefinite duration’ — Principle of effectiveness)

In Joined Cases C-184/15 and C-197/15,

TWO REQUESTS for a preliminary ruling under Article 267 TFEU from the Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (High Court of Justice of the Basque Country, Spain), by decisions of 9 March 2015, received at the Court on 23 April 2015 (C-184/15) and on 29 April 2015 (C-197/15), in the proceedings

**Florentina Martínez Andrés**

v

**Servicio Vasco de Salud (C-184/15)**

and

**Juan Carlos Castrejana López**

v

**Ayuntamiento de Vitoria (C-197/15)**

THE COURT (Second Chamber),

composed of F. Biltgen (Rapporteur), President of the Chamber, E. Levits and M. Berger, Judges,

Advocate General: E. Sharpston,

Registrar: A. Calot Escobar,

after considering the observations submitted on behalf of:

— Martínez Andrés, by J. Corchón Barrientos, abogado, and M. Ezcurra Fontán, procuradora,

— Castrejana López, by A. Gómez Barahona, abogado, and P. Basterreche Arcocha, procuradora,

\* Language of the case: Spanish.

— Ayuntamiento de Vitoria, by P.J. Goti González, abogado, and G. Ors Simón, procurador,  
— the Spanish Government, by L. Banciella Rodríguez-Miñón, acting as Agent,  
— the European Commission, by M. van Beek and N. Ruiz García, acting as Agents,  
having decided, after hearing the Advocate General, to proceed to judgment without an Opinion,  
gives the following

### Judgment

- 1 These requests for a preliminary ruling concern the interpretation of the framework agreement on fixed-term work, concluded on 18 March 1999 ('the framework agreement'), which is set out in the Annex to Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (OJ 1999 L 175, p. 43).
- 2 The requests have been made in proceedings between, first, Ms Florentina Martínez Andrés and the Servicio Vasco de Salud (Basque Health Service, Spain) concerning the renewal of the fixed-term employment relationship between the parties and the legality of the decision terminating that relationship and, secondly, Mr Juan Carlos Castrejana López and the Ayuntamiento de Vitoria (municipality of Vitoria, Spain) concerning the legal classification of the employment relationship between the parties and the legality of the decision terminating that relationship.

### Legal context

#### *EU law*

- 3 Article 1 of Directive 1999/70 states that the purpose of the directive is 'to put into effect the framework agreement ... concluded ... between the general cross-industry organisations (ETUC, UNICE and CEEP)'.  
4 The first paragraph of Article 2 of that directive states:  
'Member States shall bring into force the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive [and must] take any necessary measures to enable them at any time to be in a position to guarantee the results imposed by this Directive ...'
- 5 According to clause 1 of the framework agreement, the purpose of that agreement is, first, to improve the quality of fixed-term work by ensuring the application of the principle of non-discrimination and, secondly, to establish a framework to prevent abuse arising from the use (or 'misuse') of successive fixed-term employment contracts or relationships.
- 6 Clause 3 of the framework agreement, entitled 'Definitions', provides:  
'1. For the purpose of this agreement the term "fixed-term worker" means a person having an employment contract or relationship entered into directly between an employer and a worker where the end of the employment contract or relationship is determined by objective conditions such as reaching a specific date, completing a specific task, or the occurrence of a specific event.

...'

- 7 Clause 5 of the framework agreement, entitled ‘Measures to prevent abuse’, provides:
- ‘1. To prevent abuse arising from the use of successive fixed-term employment contracts or relationships, Member States, after consultation with social partners in accordance with national law, collective agreements or practice, and/or the social partners, shall, where there are no equivalent legal measures to prevent abuse, introduce in a manner which takes account of the needs of specific sectors and/or categories of workers, one or more of the following measures:
    - (a) objective reasons justifying the renewal of such contracts or relationships;
    - (b) the maximum total duration of successive fixed-term employment contracts or relationships;
    - (c) the number of renewals of such contracts or relationships.
  2. Member States after consultation with the social partners and/or the social partners shall, where appropriate, determine under what conditions fixed-term employment contracts or relationships:
    - (a) shall be regarded as “successive”
    - (b) shall be deemed to be contracts or relationships of indefinite duration.’
- 8 In accordance with clause 8(5) of the framework agreement, ‘[t]he prevention and settlement of disputes and grievances arising from the application of this agreement shall be dealt with in accordance with national law, collective agreements and practice’.

*Spanish law*

- 9 Article 89 of Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen local (Law 7/1985 regulating the basis of the local government system), of 2 April 1985 (BOE No 80 of 3 April 1985) defining the various types of staff composing the local authorities, is worded as follows:
- ‘The staff employed by local authorities is composed of established officials, persons under an employment contract and auxiliary staff, who occupy positions of trust or of specialist advice.’
- 10 Under Article 15(1) of the Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (consolidated text of the Workers’ Statute, adopted by Royal Legislative Decree 1/1995) of 24 March 1995 (BOE No 75 of 29 March 1995, p. 9654), in the version applicable at the material time (‘the Workers’ Statute’), the employment contract may be concluded for an indefinite period or for a fixed term. A fixed-term contract may be concluded in the following cases:
- ‘(a) when the worker is employed in order to complete a task which is specific, autonomous and separable from the undertaking’s activities as a whole, the performance of which, while being limited in time, is in principle for an indefinite period. ...
  - (b) when market circumstances, an accumulation of work or an excess of orders so requires, even in the course of the normal activity of the company. ...
  - (c) in the event of replacement of workers entitled to retain their post, provided that the employment contract specifies the name of the replaced worker and the reason for the replacement’.
- 11 Under Article 15(3) of the Workers’ Statute ‘fixed-term contracts concluded in breach of the law are deemed to be concluded for an indefinite period’.

12 Under Article 15(5) of the Workers' Statute, workers who have been employed, with or without interruption, for longer than 24 months over a period of 30 months, to occupy an identical or different work position within the same undertaking or the same group of undertakings, by having entered into at least two temporary contracts, according to identical or different fixed-term contractual procedures, are to acquire the status of permanent workers.

13 Additional provision 15 of the Workers' Statute is worded as follows:

'The provisions of Article 15(1)(a), on the maximum duration of contracts for a particular task or service, and of Article 15(5), relating to the limits applicable to successive contracts, of this law shall have effect with regard to public authorities and public bodies which are linked to or dependent on them, without prejudice to the application of the constitutional principles of equality, merit and competence in access to public employment, and therefore do not constitute an impediment to the obligation to fill the posts at issue by means of ordinary procedures, in accordance with the provisions laid down in the applicable legislation.

Under those provisions, the worker shall retain the post which he occupied until that post is filled in accordance with the procedures referred to above, which shall mark the end of the employment relationship, unless that worker gains access to public employment by succeeding in the corresponding selection procedure.

...'

14 Article 9 of Ley estatal 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (State Law 55/2003 on the framework regulations for health service staff regulated under administrative law ('regulated staff')) of 16 December (BOE No 301 of 17 December 2003, p. 44742) ('the framework regulations'), provides as follows:

'1. On grounds of need, urgency or for the development of programmes of a temporary, auxiliary or extraordinary nature, the health services may appoint temporary regulated staff.

Temporary regulated staff may be appointed on an interim, occasional or replacement basis.

2. Appointment on an interim basis shall be made to cover a vacant post in the health-care institutions or services where it is necessary to ensure performance of the duties pertaining to that post.

The interim regulated staff member's service shall be terminated if a permanent regulated staff member is appointed, through the procedure laid down in law or regulation, to the post occupied by that interim regulated staff member, or if that post is abolished.

3. Appointment on an occasional basis shall be made in the following situations:

- (a) when it concerns the provision of certain services of a temporary, auxiliary or extraordinary nature;
- (b) when it is necessary in order to ensure the permanent and continuous operation of the health-care institutions;
- (c) for the provision of additional services in order to compensate for a reduction of normal working hours.

The occasional regulated staff member's service shall be terminated when the purpose of the appointment has been accomplished, when the period expressly set out in his notice of appointment has expired, or when the duties for which the appointment was made are abolished.

...

4. Appointment on an interim basis may be used where it is necessary in order to ensure performance of the duties of a permanent or temporary member of staff during holidays, leave periods and other absences of a temporary nature which involve the retention of the post.

The appointment of the interim regulated staff member shall terminate when the person being replaced returns to work, or when that person loses his right to return to the same post or function.'

### **The facts of the cases in the main proceedings and the questions referred for a preliminary ruling**

#### *Case C-184/15*

- 15 On 2 February 2010, Ms Martínez Andrés was appointed as administrative assistant with the occasional regulated staff to provide services of a temporary, auxiliary or extraordinary nature. That appointment was renewed on 13 consecutive occasions, but none of the renewals contained any specific reference to the reason for the renewal, save for a general reference to 'service requirements'. The appointment of Ms Martínez Andrés was terminated on 1 October 2012.
- 16 The action brought by Ms Martínez Andrés was dismissed by a judgment of the Juzgado No 6 de lo Contencioso-Administrativo de Bilbao (Administrative Court No 6 of Bilbao, Spain) of 30 July 2013.
- 17 Ms Martínez Andrés appealed against that judgment to the Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (High Court of Justice of the Basque Country, Spain) on the ground that Article 9(3) of the framework regulations for regulated health service staff had been infringed, as the three situations which are provided for therein cannot be grouped into a single general category to justify the existence of a fixed-term employment relationship.

#### *Case C-197/15*

- 18 On 1 December 1993 Mr Castrejana López entered into a fixed-term employment contract with the Ayuntamiento de Vitoria (municipal authority of Vitoria) for the provision of services as an architect. That contract terminated on 30 November 1994.
- 19 On 1 December 1995, the parties entered a new fixed-term employment contract, also for the provision of services as an architect, but this time with a view to implementing an agreement relating to an urban planning programme, signed on 22 November 1995 between the Ayuntamiento de Vitoria and the Instituto Foral de Bienestar Social (regional social welfare institute), for the removal of architectural and urban barriers and to promote accessibility of the urban environment for people with reduced mobility.
- 20 By decision of 22 January 1998, the municipal councillor with responsibility for the civil service altered the legal status of Mr Castrejana López by appointing him as non-established municipal employee for the purposes of implementing that agreement, with provision for the termination of that employment relationship on the date of completion of the urban planning programme.
- 21 On 10 November 1998, the councillor with responsibility for the civil service took a new decision terminating that employment relationship with effect from 31 December 1998, on the ground that the abovementioned urban planning programme had been completed.

- 22 However, on 11 January 1999, the councillor with responsibility for the civil service revoked the decision of 10 November 1998, as the urban planning programme in question had been extended. The employment relationship between Mr Castrejana López and the Ayuntamiento de Vitoria was definitively terminated by decision of 10 December 2012 with effect from 31 December 2012, on the grounds that the programme had been fully completed and the prevailing context of crisis required public authorities to reduce their costs.
- 23 The action brought by Mr Castrejana López was dismissed by a judgment of the Juzgado No 1 de lo Contencioso-Administrativo de Vitoria-Gasteiz (Administrative Court No 1 of Vitoria-Gasteiz, Spain) of 23 September 2013.
- 24 Mr Castrejana López brought an appeal against that judgment before the Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (High Court of Justice of the Basque Country) claiming, *inter alia*, that the court of first instance had not ruled on whether the employment relationship between him and the Ayuntamiento de Vitoria was contractual or administrative.
- 25 In the two requests for a preliminary ruling, the referring court notes, first, that the applicants in the main proceedings fall within the scope of Directive 1999/70.
- 26 Furthermore, it considers that, in both cases, there has been misuse of fixed-term contracts. As regards Ms Martínez Andrés, the reasons indicated in the appointment and in the successive renewals do not, it is claimed, meet the legal requirements to guarantee that the temporary contracts are not misused. In the absence of an express indication of the services which the various renewals were intended to cover, the referring court considers that it is unable to determine whether the renewals were actually used to cover temporary needs or to cover the fixed and permanent needs of the authorities. As regards Mr. Castrejana López, the referring court states, first, that the purpose of the temporary appointment in order to carry out a planning programme extended over a long period, from 1995 to 2012 and, secondly, that the contractual relationship continued even beyond the completion of the project.
- 27 Finally, the referring court adds that the Social Division of the Tribunal Supremo (Supreme Court, Spain) established the concept of ‘workers having non-permanent contracts of indefinite duration’ to describe temporary contracts concluded in breach of the law by public authorities, the indefinite duration of the contract implying that it is not subject to a time limit. Since such a worker, however, could only gain a permanent position after he had succeeded in the selection procedures in accordance with the legal provisions applicable to the selection of permanent staff within public authorities, there was, therefore, a lawful ground for termination of the non-permanent employment contract where the process of selection or abolition of that post has been regularly completed. As the Administrative Division of the Tribunal Supremo (Supreme Court) only rules, however, in disputes involving established public officials, there is no uniform case-law regarding temporary regulated staff or non-established state employee. While some jurisdictions deny, in general, that temporary regulated staff, or non-established state employees, can be equated with workers who have non-permanent contracts of indefinite duration, there are other scenarios in which the effects of the termination of such a temporary employment relationship could be compared to those resulting from the termination of a non-permanent contract of indefinite duration, particularly with regard to the obligation to reinstate.
- 28 The referring court, therefore, raises the issue of whether national legislation, or a practice of the national courts, which does not confer on auxiliary regulated staff or non-established state employees the right to remain in post, whereas that right is conferred on workers having non-permanent contracts of indefinite duration, complies with the requirements provided for in Directive 1999/70.

- 29 The referring court points out that the situation of Mr. Castrejana López is particularly shocking, given that, if his initial contractual relationship with the Ayuntamiento de Vitoria had been maintained, he would have benefited from the protective provisions relating to the end of an employment relationship, which benefit was, however, denied to him by the national legislation and related case-law because of his status as a non-established state employee.
- 30 The referring court also asks whether, having regard to the principle of equivalence, the services provided by those various categories of staff are comparable for the purposes of the application of clause 5(1) of the framework agreement, or whether there are differences between them, such as the contractual nature of the relationship in one case and the administrative nature of the other, or principles such as the power of the public authorities to organise the way they function, which lead to the conclusion that they are not similar situations and that they therefore justify a difference in the effects arising from a finding of irregular use of fixed term contracts by the authorities.
- 31 Furthermore, the referring court asks whether, under the principle of effectiveness, the appropriate penalty must be determined in the present proceedings or whether that principle does not preclude the parties being referred to new administrative proceedings.
- 32 In those circumstances, the Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (High Court of Justice of the Basque Country) decided to stay the proceedings and to refer the following questions to the Court of Justice, the third of which was asked in Case C-197/15 only:
- (1) Must clause 5(1) of the framework agreement be interpreted as precluding national legislation which, in a situation of abuse resulting from the use of fixed-term employment contracts, does not confer on auxiliary temporary regulated staff (Case C-184/15)/non-established state employees (Case C-197/15), as opposed to staff who are in precisely the same position but who are employed by the public authority under an employment contract, a general right to remain in post on an indefinite but non-permanent basis, in other words, to hold the temporary post until it is filled in the manner prescribed by law or abolished in accordance with legally established procedures?
- (2) If the previous question is answered in the negative, must the principle of equivalence be interpreted as meaning that the national court may regard the situation of staff who are employed by a public authority under a fixed-term contract and that of auxiliary temporary regulated staff (Case C-184/15)/non-established state employees (Case C-197/15), are similar where there has been misuse of fixed-term employment contracts, or must the national court, when assessing similarity, consider factors other than the fact that the employer is the same, the services provided are the same or similar and the contract of employment has a fixed term, such as the precise nature of the employee's relationship, whether contractual or administrative, or the power of the public authorities to organise the way they function, which justify treating the two situations differently?
- (3) If the previous questions are answered in the negative, must the principle of effectiveness be interpreted in such a way that the issue of the appropriate penalty is to be heard and determined within the same proceedings as those in which the misuse of fixed-term employment contracts is established, through interlocutory proceedings in which the parties may request, claim and prove what they deem to be appropriate in that regard, or, on the contrary, is it permissible for the injured party to be referred, for that purpose, to new administrative or, as the case may be, judicial proceedings?
- 33 By decision of the President of the Court of 4 June 2015, Cases C-184/15 and C-197/15 were joined for the purposes of the written procedure and the judgment.

## Consideration of the questions referred

### *The first and second questions*

- 34 By its first and second questions, which should be considered together, the referring court asks, in essence, whether clause 5(1) of the framework agreement must be interpreted as precluding national legislation, such as that at issue in the main proceedings, from being applied by the national courts of the Member State concerned in such a manner that, in the event of misuse of successive fixed-term employment contracts, a right to maintain the employment relationship is granted to persons employed by the authorities under an employment contract governed by the rules of employment law, but that right is not conferred, in general, on staff employed by those authorities under administrative law.
- 35 At the outset, it should be noted that clause 5 of the framework agreement, the purpose of which is to implement one of the objectives of that agreement, namely to place limits on successive recourse to fixed-term employment contracts or relationships, requires Member States, in paragraph 1 thereof, to adopt one or more of the measures listed in a manner that is effective and binding, where domestic law does not include equivalent legal measures. The measures listed in Clause 5(1)(a) to (c), of which there are three, relate, respectively, to objective reasons justifying the renewal of such employment contracts or relationships, the maximum total duration of successive fixed-term employment contracts or relationships, and the number of renewals of such contracts or relationships (see, to that effect, judgments of 23 April 2009, *Angelidaki and Others*, C-378/07 to C-380/07, EU:C:2009:250, paragraphs 73 and 74; of 3 July 2014, *Fiamingo and Others*, C-362/13, C-363/13 and C-407/13, EU:C:2014:2044, paragraphs 54 and 56, and of 26 November 2014, *Mascolo and Others*, C-22/13, C-61/13, C-63/13 and C-418/13, EU:C:2014:2401, paragraphs 72 and 74).
- 36 Although EU law does, therefore, lay down an obligation on Member States to adopt preventive measures, it does not lay down any specific sanctions where instances of abuse have been established. In such a case, it is incumbent on the national authorities to adopt measures that are not only proportionate, but also sufficiently effective and a sufficient deterrent to ensure that the measures taken pursuant to the framework agreement are fully effective (see, to that effect, judgments of 4 July 2006, *Adeneler and Others*, C-212/04, EU:C:2006:443, paragraph 94; of 7 September 2006, *Marrosu and Sardino*, C-53/04, EU:C:2006:517, paragraph 51; of 7 September 2006, *Vassallo*, C-180/04, EU:C:2006:518, paragraph 36; of 3 July 2014, *Fiamingo and Others*, C-362/13, C-363/13 and C-407/13, EU:C:2014:2044, paragraph 62, and the order of 11 December 2014, *León Medialdea*, C-86/14, not published, EU:C:2014:2447, paragraph 44).
- 37 In the absence of relevant EU rules, the detailed rules for implementing such measures, which are a matter for the domestic legal order of the Member States under the principle of their procedural autonomy, must not, however, be less favourable than those governing similar domestic situations (principle of equivalence) or render impossible in practice or excessively difficult the exercise of rights conferred by EU law (principle of effectiveness) (judgments of 4 July 2006, *Adeneler and Others*, C-212/04, EU:C:2006:443, paragraph 95; of 7 September 2006, *Vassallo*, C-180/04, EU:C:2006:518, paragraph 37; of 3 July 2014, *Fiamingo and Others*, C-362/13, C-363/13 and C-407/13, EU:C:2014:2044, paragraph 63, and order of 11 December 2014, *León Medialdea*, C-86/14, not published, EU:C:2014:2447, paragraph 45).
- 38 Therefore, where abuse resulting from the use of successive fixed-term employment contracts or relationships has taken place, a measure offering effective and equivalent guarantees for the protection of workers must be capable of being applied in order duly to penalise that abuse and nullify the consequences of the breach of EU law. According to the very wording of Article 2(1) of Directive 1999/70, Member States must ‘take any necessary measures to enable them at any time to be in a position to guarantee the results imposed by [that] directive’ (see judgments of 4 July 2006, *Adeneler*

*and Others*, C-212/04, EU:C:2006:443, paragraph 102; of 7 September 2006, *Vassallo*, C-180/04, EU:C:2006:518, paragraph 38, and of 3 July 2014, *Fiamingo and Others*, C-362/13, C-363/13 and C-407/13, EU:C:2014:2044, paragraph 64).

- 39 In that respect, it should be clarified that clause 5 of the framework agreement does not lay down a general obligation on the Member States to provide for the conversion of fixed-term employment contracts into contracts of indefinite duration. Indeed, clause 5(2) of the framework agreement in principle leaves it to the Member States to determine the conditions under which fixed-term employment contracts or relationships are to be regarded as contracts or relationships of indefinite duration. It follows that the framework agreement does not specify the conditions under which contracts of indefinite duration may be used (see, to that effect, judgments of 4 July 2006, *Adeneler and Others*, C-212/04, EU:C:2006:443, paragraph 91; of 7 September 2006, *Marrosu and Sardino*, C-53/04, EU:C:2006:517, paragraph 47; of 23 April 2009, *Angelidaki and Others*, C-378/07 to C-380/07, EU:C:2009:250, paragraphs 145 and 183; of 3 July 2014, *Fiamingo and Others*, C-362/13, C-363/13 and C-407/13, EU:C:2014:2044, paragraph 65, and the order of 11 December 2014, *León Medialdea*, C-86/14, not published, EU:C:2014:2447, paragraph 47).
- 40 It follows that clause 5 of the framework agreement does not preclude, as such, a Member State from treating abuse of successive fixed-term employment contracts or relationships differently according to whether those contracts or relationships were entered into with a private-sector or public-sector employer (judgments of 7 September 2006, *Marrosu and Sardino*, C-53/04, EU:C:2006:517, paragraph 48, and of 7 September 2006, *Vassallo*, C-180/04, EU:C:2006:518, paragraph 33).
- 41 However, in order for legislation, which, in the public sector, prohibits absolutely the conversion into a contract of indefinite duration of a succession of fixed-term employment contracts, to be regarded as compatible with the framework agreement, the domestic law of the Member State concerned must include, in that sector, another effective measure to prevent and, where relevant, penalise the misuse of successive fixed-term employment contracts (judgments of 4 July 2006, *Adeneler and Others*, C-212/04, EU:C:2006:443, paragraph 105; of 7 September 2006, *Marrosu and Sardino*, C-53/04, EU:C:2006:517, paragraph 49; of 7 September 2006, *Vassallo*, C-180/04, EU:C:2006:518, paragraph 34, and of 23 April 2009, *Adeneler and Others*, C-378/07 to C-380/07, EU:C:2009:250, paragraphs 161 and 184).
- 42 Furthermore, it must be pointed out that it is not for the Court to rule on the interpretation of provisions of national law, that being exclusively for the national courts having jurisdiction, which must determine whether the requirements set out in clause 5 of the framework agreement are met by the provisions of the applicable national legislation (judgments of 7 September 2006, *Vassallo*, C-180/04, EU:C:2006:518, paragraph 39; of 3 July 2014, *Fiamingo and Others*, C-362/13, C-363/13 and C-407/13, EU:C:2014:2044, paragraph 66, and order of 11 December 2014, *León Medialdea*, C-86/14, not published, EU:C:2014:2447, paragraph 48).
- 43 It is therefore for the referring court to determine to what extent the conditions for application and the actual implementation of the relevant provisions of national law render the latter an appropriate measure for preventing and, where necessary, penalising the misuse of successive fixed-term employment contracts or relationships (judgments of 7 September 2006, *Marrosu and Sardino*, C-53/04, EU:C:2006:517, paragraph 56; of 7 September 2006, *Vassallo*, C-180/04, EU:C:2006:518, paragraph 41; of 3 July 2014, *Fiamingo and Others*, C-362/13, C-363/13 and C-407/13, EU:C:2014:2044, paragraph 67 and the case-law cited, and order of 11 December 2014, *León Medialdea*, C-86/14, not published, EU:C:2014:2447, paragraph 49).
- 44 The Court, when giving a preliminary ruling, may, however, provide clarification designed to give the referring court guidance in its assessment (judgments of 3 July 2014, *Fiamingo and Others*, C-362/13, C-363/13 and C-407/13, EU:C:2014:2044, paragraph 68 and the case-law cited, and of 26 November 2014, *Mascolo and Others*, C-22/13, C-61/13, C-63/13 and C-418/13, EU:C:2014:2401, paragraph 83).

- 45 In the present case, insofar as the national court has already found misuse, within the meaning of the framework agreement, of successive fixed-term contracts in both cases in the main proceedings, it is necessary to rule only on whether the measures provided for under national law as penalties for the established abuse are adequate and sufficiently effective.
- 46 In that regard, the referring court considers that there is an effective measure against misuse of fixed-term contracts or employment relationships with regard to workers subject to the rules of ordinary employment law, in so far as the case-law of the Tribunal Supremo (Supreme Court) established the concept of a ‘worker having a non-permanent contract of indefinite duration’, with all the resulting consequences for national law and, in particular, the right of the worker to remain in post.
- 47 However, as that concept is not applicable to staff employed by the public authorities under administrative law provisions, there is, it is claimed, no effective measure to prevent and, where appropriate, penalise the misuse of successive fixed-term employment contracts with regard to those workers.
- 48 According to the case-law referred to in paragraphs 40 and 41 of the present judgment, clause 5 of the framework agreement clause does not preclude, in principle, treating misuse of successive fixed-term employment contracts or relationships differently according to the sector or category applicable to the staff in question, provided that the law of the Member State concerned provides, in that sector or with respect to that category of staff, another effective measure to prevent and penalise abuses.
- 49 Therefore, if the referring court were to find that, in Spanish law, there is no other effective measure to prevent and penalise abuses in respect of staff employed in public authorities under administrative law, such a situation would be likely to undermine the purpose and practical effect of the framework agreement.
- 50 In accordance with settled case-law, the Member States’ obligation, arising from a directive, to achieve the result envisaged by that directive, and their duty under Article 4 TEU to take all appropriate measures, whether general or particular, to ensure fulfilment of that obligation, is binding on all the authorities of Member States including, for matters within their jurisdiction, the courts (see, in particular, judgment of 23 April 2009, *Angelidaki and Others*, C-378/07 to C-380/07, EU:C:2009:250, paragraph 106 and the case-law cited).
- 51 Accordingly, it is for all the authorities of the Member State concerned to ensure that clause 5(1) of the framework agreement is complied with, by ensuring that workers who have experienced abuse resulting from the use of successive fixed-term employment contracts are not deterred, in the hope of continued public sector employment, from asserting before the national authorities, including the courts, the rights conferred upon them under national law which arise from the implementation by that law of all the preventive measures set out in clause 5(1) of the framework agreement (judgment of 23 April 2009, *Angelidaki and Others*, C-378/07 to C-380/07, EU:C:2009:250, paragraph 165).
- 52 In particular, the national court hearing the case must satisfy itself that the penalties provided for by the national legislation can be applied to employers of all ‘fixed-term’ workers within the meaning of clause 3(1) of the framework agreement if those workers experience abuse arising from the use of successive contracts, regardless of how their contract is classified under domestic law (judgment of 23 April 2009, *Angelidaki and Others*, C-378/07 to C-380/07, EU:C:2009:250, paragraph 166).
- 53 To the extent that, in the cases at issue in the main proceedings, and in respect of staff employed in the public authorities under administrative law, there is no other equivalent and effective protective measure, the assimilation of that fixed-term staff with ‘workers having non-permanent contracts of

indefinite duration', in accordance with the existing national case-law, could therefore constitute a measure capable of penalising abuse resulting from use of fixed-term employment contracts and eliminating the consequences of infringement of the provisions of the framework agreement.

- 54 In the light of all the foregoing considerations, the answer to the first and second questions is that clause 5(1) of the framework agreement must be interpreted as precluding national legislation, such as that at issue in the main proceedings, from being applied by the national courts of the Member State concerned in such a manner that, in the event of abuse resulting from the use of successive fixed-term employment contracts, a right to maintain the employment relationship is granted to persons employed by the authorities under an employment contract governed by the rules of employment law, but that right is not conferred, in general, on staff employed by those authorities under administrative law, unless there is another effective measure in the national law to penalise such abuse with regard to the latter staff, which it is for the national court to determine.

### *The third question*

- 55 By its third question, the referring court asks, in essence, whether the provisions of the framework agreement, read in conjunction with the principle of effectiveness, must be interpreted as precluding national procedural rules which require a fixed-term worker to bring a new action in order to determine the appropriate penalty where misuse of successive fixed-term employment contracts has been established, rather than being able to claim compensation for the damage suffered by means of an interlocutory application in the course of the proceedings in which there has been a finding of such misuse.
- 56 It must be noted that, under clause 8(5) of the framework agreement, the prevention and also the settlement of disputes and grievances arising from the application of that agreement are to be dealt with in accordance with national law, collective agreements and practice (judgments of 15 April 2008, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, paragraph 39, and of 23 April 2009, *Angelidaki and Others*, C-378/07 to C-380/07, EU:C:2009:250, paragraph 172, and orders of 12 June 2008, *Vassilakis and Others*, C-364/07, not published, EU:C:2008:346, paragraph 140, and of 24 April 2009, *Koukou*, C-519/08, not published, EU:C:2009:269, paragraph 95).
- 57 In the absence of EU rules on the matter, it is for the domestic legal system of each Member State to designate the courts and tribunals having jurisdiction and to lay down the detailed procedural rules governing actions for safeguarding rights which individuals derive from EU law (judgments of 15 April 2008, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, paragraph 44, and of 8 September 2011, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, paragraph 87, and orders of 12 June 2008, *Vassilakis and Others*, C-364/07, not published, EU:C:2008:346, paragraph 141, and of 24 April 2009, *Koukou*, C-519/08, not published, EU:C:2009:269, paragraph 96).
- 58 As is apparent from paragraph 37 of this judgment, it is incumbent on the national authorities to adopt appropriate measures to ensure that the measures taken pursuant to the framework agreement are fully effective. The detailed rules for implementing those measures must be consistent with the principles of equivalence and effectiveness (judgment of 23 April 2009, *Angelidaki and Others*, C-378/07 to C-380/07, EU:C:2009:250, paragraph 174, and orders of 12 June 2008, *Vassilakis and Others*, C-364/07, not published, EU:C:2008:346, paragraph 142, and of 24 April 2009, *Koukou*, C-519/08, not published, EU:C:2009:269, paragraph 97).
- 59 Those requirements of equivalence and effectiveness, which embody the general obligation on the Member States to ensure judicial protection of an individual's rights under EU law, apply equally to the designation of the courts having jurisdiction to hear and determine actions based on EU law. A failure to comply with those requirements at EU level is — just like a failure to comply with them as

regards the definition of detailed procedural rules — liable to undermine the principle of effective judicial protection (judgment of 15 April 2008, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, paragraphs 47 and 48, and order of 24 April 2009, *Koukou*, C-519/08, not published, EU:C:2009:269, paragraph 98).

- 60 However, it is for the referring court, not the Court of Justice, to ascertain that the Member State concerned has taken all necessary steps enabling it to be in a position at any time to guarantee the right to effective judicial protection in compliance with the principles of equivalence and effectiveness (see, to that effect, inter alia, judgments of 15 April 2008, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, paragraphs 43 to 55, and of 23 April 2009, *Angelidaki and Others*, C-378/07 to C-380/07, EU:C:2009:250, paragraph 176, and orders of 12 June 2008, *Vassilakis and Others*, C-364/07, not published, EU:C:2008:346, paragraph 149, and of 24 April 2009, *Koukou*, C-519/08, not published, EU:C:2009:269, paragraph 101).
- 61 As regards, in particular, the principle of effectiveness, it must be noted that the national procedural provisions at issue must be analysed by reference to the role of that provision in the procedure as a whole and to the progress and special features of that procedure before the various national bodies. In that context, it is necessary to take into consideration, where relevant, the principles which lie at the basis of the national legal system, such as the protection of the rights of the defence, the principle of legal certainty and the proper conduct of the proceedings (see, to that effect, judgment of 8 September 2011, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, paragraph 92).
- 62 In the present case, it appears that the national court hearing the case relating to the misuse of successive fixed-term contracts may not be in a position, under the applicable national procedural rules, to rule on any claim for damages suffered by the worker in question.
- 63 Even if the Court has already held, in that context, that national legislation which provides that an independent administrative body is competent to reclassify where appropriate fixed-term employment contracts as contracts of indefinite duration appears, prima facie, to satisfy those requirements (judgment of 23 April 2009, *Angelidaki and Others*, C-378/07 to C-380/07, EU:C:2009:250, paragraph 175, and order of 12 June 2008, *Vassilakis and Others*, C-364/07, not published, EU:C:2008:346, paragraph 144), the fact remains that requiring a fixed-term worker to bring a new action, where appropriate before a different court, in order to determine the appropriate penalty where misuse of successive fixed-term employment contracts has been established by a judicial authority, does not comply with the principle of effectiveness in so far as it results in procedural disadvantages for that worker, in terms, inter alia, of cost, duration and the rules of representation.
- 64 The answer to the third question referred, therefore, is that the provisions of the framework agreement, read in conjunction with the principle of effectiveness, must be interpreted as precluding national procedural rules which require a fixed-term worker to bring a new action in order to determine the appropriate penalty where abuse resulting from the use of successive fixed-term employment contracts has been established by a judicial authority, to the extent that it results in procedural disadvantages for that worker, in terms, inter alia, of cost, duration and the rules of representation, liable to render excessively difficult the exercise of the rights conferred on him by EU law.

### Costs

- 65 Since these proceedings are, for the parties to the main proceedings, a step in the action pending before the national court, the decision on costs is a matter for that court. Costs incurred in submitting observations to the Court, other than the costs of those parties, are not recoverable.

On those grounds, the Court (Tenth Chamber) hereby rules:

1. **Clause 5(1) of the framework agreement on fixed-term work, concluded on 18 March 1999, which is set out in the annex to Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, must be interpreted as precluding national legislation, such as that at issue in the main proceedings, from being applied by the national courts of the Member State concerned in such a manner that, in the event of abuse resulting from the use of successive fixed-term employment contracts, a right to maintain the employment relationship is granted to persons employed by the authorities under an employment contract governed by the rules of employment law, but that right is not conferred, in general, on staff employed by those authorities under administrative law, unless there is another effective measure in the national law to penalise such abuses with regard to the latter staff, which it is for the national court to determine.**
2. **The provisions of the framework agreement on fixed-term work which is set out in the annex to Directive 1999/70, read in conjunction with the principle of effectiveness, must be interpreted as precluding national procedural rules which require a fixed-term worker to bring a new action in order to determine the appropriate penalty where abuse resulting from the use of successive fixed-term employment contracts has been established by a judicial authority, to the extent that it results in procedural disadvantages for that worker, in terms, inter alia, of cost, duration and the rules of representation, liable to render excessively difficult the exercise of the rights conferred on him by EU law.**

[Signatures]