

DOCTRINA DEL TJUE EN MATERIA SOCIAL SEGUNDO TRIMESTRE 2012

Carlos Hugo Preciado Domènech;
Magistrado especialista del Orden Social
TSJ Catalunya

INDICE

C

COMPETENCIA JUDICIAL Y EJECUCIÓN DE
RESOLUCIONES 3

I

IGUALDAD DE TRATO 4

L

LIBRE CIRCULACIÓN DE PERSONAS 6

LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES 8

T

TIEMPO DE TRABAJO13

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL16

TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA17

COMPETENCIA JUDICIAL Y EJECUCIÓN DE RESOLUCIONES

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera) de 15 de marzo de 2012 (*)
«Competencia judicial y ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil – Notificación pública de actos judiciales – Ausencia de domicilio o de lugar de residencia conocido del demandado en el territorio de un Estado miembro – Competencia “en materia delictual y cuasidelictual” – Lesión de los derechos de la personalidad que pudo haberse cometido por la publicación de fotografías en Internet – Lugar donde se hubiere producido o pudiere producirse el hecho dañoso»
En el asunto C-292/10, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Landgericht Regensburg (Alemania), mediante resolución de 17 de mayo de 2010, recibida en el Tribunal de Justicia el 11 de junio de 2010, en el procedimiento entre **G y Cornelius de Visser,**

En circunstancias como las del litigio principal, el artículo 4, apartado 1, del Reglamento (CE) nº 44/2001 del Consejo, de 22 de diciembre de 2000, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, debe interpretarse en el sentido de que no impide que se aplique el artículo 5, número 3, del mismo Reglamento a una acción de responsabilidad por la gestión de un sitio de Internet frente a un demandado que es probablemente ciudadano de la Unión, pero que se halla en paradero desconocido, si el órgano jurisdiccional que conoce del asunto no dispone de indicios probatorios que le permitan llegar a la conclusión de que dicho demandado está efectivamente domiciliado fuera del territorio de la Unión Europea.

2) *El Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que no se opone a que se dicte una sentencia en rebeldía frente a un demandado al que, ante la imposibilidad de localizarle, se notificó el escrito de demanda mediante un edicto, de conformidad con el Derecho nacional, siempre que el órgano jurisdiccional que conozca del asunto se haya cerciorado antes de que se realizaron todas las averiguaciones que exigen los principios de diligencia y de buena fe para encontrar a dicho demandado.*

3) *El Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que se opone a la certificación, como título ejecutivo europeo en el sentido del Reglamento (CE) nº 805/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, por el que se establece un título ejecutivo europeo para créditos no impugnados, de una sentencia en rebeldía dictada contra un demandado cuyo domicilio sea desconocido.*

4) *El artículo 3, apartados 1 y 2, de la Directiva 2000/31/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2000, relativa a determinados aspectos jurídicos de los servicios de la sociedad de la información, en particular el comercio electrónico en el mercado interior (Directiva sobre el comercio electrónico), no se aplica en una situación en la cual se desconoce el lugar de establecimiento del prestador de servicios de la sociedad de la información, puesto que la aplicación de esta disposición está supeditada a la identificación del Estado miembro en cuyo territorio está efectivamente establecido el prestador de que se trate.*

IGUALDAD DE TRATO

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 19 de abril de 2012 (*)

«Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE y 2006/54/CE – Igualdad de trato en el empleo y la ocupación – Trabajador que alega de forma verosímil que reúne las condiciones previstas en un anuncio de contratación – Derecho de ese trabajador a acceder a la información que indica si el empresario ha contratado a otro candidato»

En el asunto C-415/10, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial en virtud del artículo 267 TFUE, presentada por el Bundesarbeitsgericht (Alemania), mediante resolución de 20 de mayo de 2010, recibida en el Tribunal de Justicia el 20 de agosto de 2010, en el procedimiento entre **Galina Meister** y **Speech Design Carrier Systems GmbH**,

Bundesarbeitsgericht decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Han de interpretarse el artículo 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54 [...], el artículo 8, apartado 1, de la Directiva 2000/43 [...] y el artículo 10, apartado 1, de la Directiva 2000/78 [...] en el sentido de que, en caso de no ser seleccionado, al trabajador que acredite cumplir los requisitos para un puesto ofrecido por un empresario se le debe conceder el derecho a ser informado sobre si éste contrató a otro candidato y, en caso afirmativo, con arreglo a qué criterios se realizó dicha contratación?»

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión:

¿Constituye la circunstancia de que el empresario no suministre la información requerida un hecho que permita sospechar la existencia de la discriminación alegada por el trabajador?»

(...)

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

Los artículos 8, apartado 1, de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; 10, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, deben interpretarse en el sentido de que no prevén el derecho de un trabajador que alega de forma verosímil que reúne las condiciones enunciadas en un anuncio de contratación y cuya candidatura no ha sido seleccionada de acceder a la información que indica si al término del proceso de selección el empresario ha contratado a otro candidato.

Sin embargo, no cabe excluir que una denegación total de acceso a la información por una parte demandada pueda constituir uno de los factores que se deben tener en cuenta en el contexto de la acreditación de los hechos que permiten presumir la existencia de una discriminación directa o indirecta. Incumbe al tribunal remitente

verificar si así sucede en el asunto principal, tomando en consideración todas las circunstancias del litigio del que conoce.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 7 de junio de 2012 (*)

«Directiva 2000/78/CE – Igualdad de trato en el empleo y la ocupación – Diferencia de trato por motivos de edad – Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea – Principios generales del Derecho de la Unión – Convenio colectivo – Falta de cómputo, a efectos de clasificación de los tripulantes de cabina de pasajeros de una compañía aérea en la tabla retributiva, de la experiencia profesional adquirida en otra compañía perteneciente al mismo grupo de empresas – Cláusula contractual»

En el asunto C-132/11,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial presentada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Oberlandesgericht Innsbruck (Austria), mediante resolución de 9 de marzo de 2011, recibida en el Tribunal de Justicia el 18 de marzo de 2011, en el procedimiento entre

Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH

y

Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH,

«1) ¿Se opone el Derecho de la Unión actualmente vigente, en particular el artículo 21 de la [Carta] (en relación con el artículo 6 TUE, apartado 1), el principio general del Derecho de la Unión (artículo 6 TUE, apartado 3) de no discriminación por razón de la edad y los artículos 1, 2 y 6 de la Directiva [2000/78] a una disposición nacional de un convenio colectivo que discrimina indirectamente a los trabajadores de mayor edad al tener sólo en cuenta, para su clasificación en las categorías profesionales establecidas en el convenio colectivo [de Tyrolean Airways] y, por ende, para determinar el importe de su remuneración, las competencias y los conocimientos que éstos hayan adquirido como tripulantes de cabina en una determinada compañía aérea, pero no las competencias y los conocimientos de idéntico contenido que hayan adquirido en otras compañías aéreas del mismo grupo de empresas? ¿Sucede así también en el caso de las relaciones laborales constituidas antes del 1 de diciembre de 2009?

2) ¿Puede un órgano jurisdiccional nacional, por analogía con la sentencia de 5 de febrero de 2004, *Rieser Internationale Transporte* (C-157/02, Rec. p. I-1477), y con la solución jurisprudencial aplicada a propósito de acuerdos contrarios a la competencia en la sentencia de 25 de noviembre de 1971, *Béguelin Import* (22/71, Rec. p. 949), declarar parcialmente nula y no aplicar una cláusula de un contrato individual de trabajo que infringe indirectamente el artículo 21 de la [Carta], el principio general del Derecho de la Unión de no discriminación por razón de la edad o los artículos 1, 2 y 6 de la Directiva [2000/78], en virtud de la eficacia horizontal directa de los derechos fundamentales de la Unión?»

(...)

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

Procede interpretar el artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en el sentido de que no se opone a una disposición de un convenio colectivo que, a efectos de clasificación en las categorías profesionales establecidas en dicho convenio y, por consiguiente, a efectos de determinación del importe de la retribución, sólo tiene en cuenta la experiencia

profesional adquirida como tripulante de cabina de una determinada compañía aérea, y no la experiencia materialmente idéntica adquirida en otra compañía del mismo grupo de empresas.

LIBRE CIRCULACIÓN DE PERSONAS

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda) de 14 de junio de 2012 (*)

«Incumplimiento de Estado – Libre circulación de personas – Acceso a la enseñanza de los trabajadores migrantes y de los miembros de sus familias – Financiación de los estudios superiores cursados fuera del territorio del Estado miembro interesado – Requisito de residencia»

En el asunto C-542/09,

que tiene por objeto un recurso por incumplimiento con arreglo al artículo 258 TFUE, interpuesto el 18 de diciembre de 2009,

Comisión Europea, representada por los Sres. G. Rozet y M. van Beek, en calidad de agentes, que designa domicilio en Luxemburgo, parte demandante, contra

Reino de los Países Bajos, representado por la Sra. C. Wissels, el Sr. J. Langer y la Sra. K. Bulterman, en calidad de agentes, parte demandada, apoyado por:

Reino de Bélgica, representado por las Sras. L. van den Broeck y M. Jacobs, en calidad de agentes;

Reino de Dinamarca, representado por la Sra. V. Pasternak Jørgensen, en calidad de agente;

República Federal de Alemania, representada por los Sres. J. Möller y C. Blaschke, en calidad de agentes, que designa domicilio en Luxemburgo;

Reino de Suecia, representado por la Sra. A. Falk, en calidad de agente; partes coadyuvantes,

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) decide:

1) Declarar que el Reino de los Países Bajos ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 45 TFUE y del artículo 7, apartado 2, del Reglamento (CEE) n.º 1612/68 del Consejo, de 15 de octubre de 1968, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad, en la versión modificada por el Reglamento (CEE) n.º 2434/92 del Consejo, de 27 de julio de 1992, al imponer un requisito de residencia, concretamente la regla denominada «tres de los últimos seis años», a los trabajadores migrantes y a los miembros de sus familias cuya manutención continúan sufragando para permitirles obtener la financiación de los estudios superiores cursados fuera de los Países Bajos.

LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta)

de 10 de mayo de 2012 (*)

«Incumplimiento de Estado – Libre circulación de los trabajadores – Impuesto sobre la renta – Reducción – Pensiones de jubilación – Incidencia en las pensiones de baja cuantía – Discriminación entre contribuyentes residentes y no residentes»

En el asunto C-39/10,

que tiene por objeto un recurso por incumplimiento en virtud del artículo 258 TFUE, interpuesto el 22 de enero de 2010,

Comisión Europea, representada por el Sr. W. Mölls, la Sra. K. Saaremäel-Stoilov y el Sr. R. Lyal, en calidad de agentes, que designa domicilio en Luxemburgo, parte demandante, y **República de Estonia**, representada por la Sra. M. Linntam, en calidad de agente, parte demandada, apoyada por:

Reino de España, representado por los Sres. M. Muñoz Pérez y A. Rubio González, en calidad de agentes,

República Portuguesa, representada por el Sr. L. Inez Fernandes, en calidad de agente,

Reino de Suecia, representado por la Sra. A. Falk, en calidad de agente,

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, representado por el Sr. S. Ossowski, en calidad de agente,

República Federal de Alemania, representada por los Sres. J. Möller, C. Blaschke y B. Klein, en calidad de agentes,

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) decide:

1) *La República de Estonia ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 45 TFUE y del artículo 28 del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo de 2 de mayo de 1992, al denegar a los jubilados no residentes las reducciones previstas por la tulumaksuseadus (Ley del impuesto sobre la renta) de 15 de diciembre de 1999, modificada por la Ley de 26 de noviembre de 2009, cuando, por la baja cuantía de sus pensiones, no están sujetos al impuesto en el Estado miembro de residencia en virtud de la legislación fiscal de éste.*

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 28 de junio de 2012 (*)

«Libre circulación de los trabajadores – Artículo 45 TFUE – Reglamento (CEE) nº 1612/68 – Artículo 7, apartado 4 – Principio de no discriminación – Incremento salarial pagado a los trabajadores en régimen de trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación – Trabajadores fronterizos sujetos al impuesto sobre la renta en el Estado miembro de residencia – Cómputo ficticio del impuesto sobre los salarios en el Estado miembro de empleo»

En el asunto C-172/11,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial en virtud del artículo 267 TFUE, presentada por el Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Alemania), mediante resolución de 4 de abril de 2011, recibida en el Tribunal de Justicia el 11 de abril de 2011, en el procedimiento entre

Georges Erny y Daimler AG – Werk Wörth,

En estas circunstancias, el *Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein*, habida cuenta de la sentencia *Merida*, antes citada, decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Vulnera el artículo 45 TFUE, tal como se concreta en el artículo 7, apartado 4, del [Reglamento nº 1612/68] una cláusula de un contrato individual de trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación –como el artículo 5, número 1, del contrato de trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación celebrado por las partes– en virtud de la cual el incremento pactado debe calcularse con arreglo a la Orden alemana sobre el importe salarial neto mínimo (*Mindestnettoetrags-V*) también en el caso de los trabajadores fronterizos procedentes de Francia?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión:

¿Deben interpretarse normas análogas de convenios colectivos –como el punto 8.3 del [convenio colectivo de empresa] y el artículo 7 del [convenio colectivo del sector]– a la luz del artículo 45 TFUE, tal como se concreta en el artículo 7, apartado 4, del Reglamento nº 1612/68, en el sentido de que el cálculo del incremento en el caso de los trabajadores fronterizos no debe efectuarse con arreglo a la tabla prevista en la Orden antes referida?»

Los artículos 45 TFUE y 7, apartado 4, del Reglamento (CEE) nº 1612/68 del Consejo, de 15 de octubre de 1968, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad, se oponen a cláusulas de convenios colectivos y acuerdos individuales según las que un incremento salarial como el discutido en el asunto principal, que el empleador paga en el contexto de un régimen de trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación, debe calcularse de modo que el impuesto sobre los salarios que se ha de pagar en el Estado miembro de empleo se deduce de manera ficticia al determinar la base de cálculo de ese incremento, en tanto que, conforme a un Convenio para evitar la doble imposición fiscal, los salarios, retribuciones y percepciones análogas pagados a los trabajadores que no residen en el Estado miembro de empleo están sujetos a imposición en el Estado miembro de residencia de esos trabajadores. Conforme al referido artículo 7, apartado 4, esas cláusulas son nulas de pleno derecho. El artículo 45 TFUE y las disposiciones del Reglamento nº 1612/68 atribuyen a los Estados miembros o a los interlocutores sociales la libertad para elegir entre las diferentes soluciones aptas para lograr el objetivo pretendido por esas disposiciones.

SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES MIGRANTES

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala) de 17 de enero de 2012 (*)

«Seguridad social de los trabajadores migrantes – Reglamento (CEE) nº 1408/71 – Trabajador empleado en una plataforma de extracción de gas situada en la plataforma continental adyacente a los Países Bajos – Seguro obligatorio – Negativa a conceder una prestación por incapacidad laboral»

En el asunto C-347/10, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el *Rechtbank Amsterdam* (Países Bajos), mediante resolución de 5 de julio de 2010, recibida en el Tribunal de Justicia el 8 de julio de 2010, en el procedimiento entre **A. Salemink** y **Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen**,

Una normativa nacional, como la controvertida en el asunto principal, con arreglo a la cual el trabajador que ejerce su actividad en una plataforma de extracción de gas situada sobre la plataforma continental adyacente a un Estado miembro debe cumplir el requisito de residencia para poder gozar de un seguro con carácter obligatorio en dicho Estado miembro,

resulta contraria al artículo 13, apartado 2, letra a), del Reglamento nº 1408/71.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala) de 12 de junio de 2012 (*)
«Seguridad social de los trabajadores migrantes – Reglamento (CEE) nº 1408/71 – Artículo 14, punto 1, letra a), y artículo 14 bis, punto 1, letra a) – Artículos 45 TFUE y 48 TFUE – Trabajo temporal en un Estado miembro distinto de aquél en cuyo territorio se ejerce normalmente la actividad – Prestaciones familiares – Legislación aplicable – Posibilidad de conceder la asignación por hijo a cargo por parte del Estado miembro donde se realiza el trabajo temporal pero que no es el Estado competente – Aplicación de una norma de Derecho nacional que prohíbe la acumulación al excluir tal asignación en caso de percepción de una prestación equivalente en otro Estado»
En los asuntos acumulados C-611/10 y C-612/10,
que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Bundesfinanzhof (Alemania), mediante resoluciones de 21 de octubre de 2010, recibidas en el Tribunal de Justicia el 23 de diciembre de 2010, en los procedimientos entre
Waldemar Hudzinski
contra
Agentur für Arbeit Wesel – Familienkasse (C-611/10),
y
Jaroslav Wawrzyniak
contra
Agentur für Arbeit Mönchengladbach – Familienkasse (C-612/10),

En el asunto C-612/10, el Bundesfinanzhof decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Ha de interpretarse el artículo 14, punto 1, letra a), del Reglamento nº 1408/71 en el sentido de que el Estado miembro no competente conforme a dicho precepto, al que se haya destacado un trabajador y que no sea el Estado miembro de residencia de los hijos del trabajador, no está facultado para reconocer prestaciones familiares al trabajador destacado en el supuesto de que éste no sufra ninguna desventaja de carácter jurídico por haber sido destacado en ese Estado miembro?

2) En caso de respuesta negativa a la primera cuestión:

¿Ha de interpretarse el artículo 14, punto 1, letra a), del Reglamento nº 1408/71 en el sentido de que el Estado miembro no competente al que se haya destacado un trabajador sólo está facultado para reconocer prestaciones familiares cuando conste que en el otro Estado miembro no existe un derecho a prestaciones familiares equivalentes?

3) En caso de respuesta negativa a la segunda cuestión:

¿El Derecho [...] de la Unión se opone a una disposición nacional como el artículo 65 [...] de la EStG, que excluye el derecho a prestaciones familiares si se abona en otro país una prestación equivalente o procedería abonarla si así se solicitase?

4) En caso de respuesta afirmativa a la tercera cuestión:

¿Cómo ha de solucionarse en tal caso la acumulación del derecho en el Estado competente, que es también el Estado de residencia de los hijos, con el derecho en el Estado no competente, en el que no residen los hijos?»

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

1) El artículo 14, punto 1, letra a), y el artículo 14 bis, punto 1, letra a), del Reglamento (CEE) nº 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de Seguridad Social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan

dentro de la Comunidad, en la versión modificada y actualizada por el Reglamento (CE) n° 118/97 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, en la versión modificada por el Reglamento (CE) n° 647/2005 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2005, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a que un Estado miembro que no es designado como Estado competente, en virtud de tales disposiciones, conceda la asignación por hijo a cargo conforme a su Derecho nacional a un trabajador migrante que realiza un trabajo temporal en su territorio en circunstancias como las controvertidas en los litigios principales, incluido el caso en que se constata, en primer lugar, que el trabajador de que se trate no ha sufrido ninguna desventaja de carácter jurídico por ejercitar su derecho a la libre circulación al conservar su derecho a obtener prestaciones familiares de la misma naturaleza en el Estado miembro competente y, en segundo lugar, que ni el trabajador ni el hijo respecto del que se solicita la asignación residen habitualmente en el territorio del Estado miembro donde se ha realizado el trabajo temporal.

2) Las normas del Tratado FUE en materia de libre circulación de los trabajadores deben interpretarse en el sentido de que, en situaciones como las controvertidas en los litigios principales, se oponen a la aplicación de una norma de Derecho nacional como la prevista en el artículo 65 de la Einkommensteuergesetz (Ley del impuesto sobre la renta), en la medida en que ésta no implica una disminución de la cuantía de la prestación hasta alcanzar la de una prestación equivalente percibida en otro Estado, sino la exclusión de dicha prestación.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Octava)
de 7 de junio de 2012 (*)

«Seguridad social de los trabajadores migrantes – Legislación aplicable – Trabajador de nacionalidad neerlandesa que trabaja a bordo de dragas que navegan fuera del territorio de la Unión Europea bajo pabellón neerlandés, para un empresario establecido en los Países Bajos – Residencia en el territorio de otro Estado miembro – Afiliación al sistema neerlandés de seguridad social»

En el asunto C-106/11,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Hoge Raad der Nederlanden (Países Bajos), mediante resolución de 11 de febrero de 2011, recibida en el Tribunal de Justicia el 3 de marzo de 2011, en el procedimiento entre

M. J. Bakker

y

Minister van Financiën,

En este contexto, el Hoge Raad der Nederlanden ha decidido suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Son aplicables las normas de determinación de la legislación aplicable establecidas en el título II del Reglamento [...] n° 1408/71, con la consecuencia de que resulta asignada la legislación neerlandesa y, por consiguiente, pueden percibirse las cotizaciones al régimen de seguridad social neerlandés en un caso como el de autos, en el que un trabajador de

nacionalidad neerlandesa residente en España trabaja como marinero para una empresa establecida en los Países Bajos y realiza su trabajo a bordo de dragas que navegan fuera del territorio de la [Unión] bajo pabellón neerlandés, aunque, únicamente desde la perspectiva de la legislación nacional neerlandesa, no está afiliado al régimen general de seguridad social neerlandés por no residir en los Países Bajos?

2) *¿En qué medida resulta pertinente a este respecto el hecho de que en la gestión del régimen neerlandés de trabajadores por cuenta ajena se sigue una directriz en virtud de la cual, en un caso como el de autos, el órgano ejecutivo considera asegurados a los marineros en virtud del Derecho comunitario?*

(...)

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

El artículo 13, apartado 2, letra c), del Reglamento (CEE) nº 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad, en su versión modificada y actualizada por el Reglamento (CE) nº 118/97 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, a su vez en su versión modificada por el Reglamento (CE) nº 307/1999 del Consejo, de 8 de febrero de 1999, debe interpretarse en el sentido de que se opone a que una medida legislativa de un Estado miembro excluya de la afiliación al régimen de seguridad social de dicho Estado a una persona que se encuentre en una situación como la del recurrente en el asunto principal, que tiene la nacionalidad de ese Estado miembro pero no reside en él, y trabaja en una draga con pabellón de dicho Estado miembro que desarrolla sus actividades fuera del territorio de la Unión Europea.

TIEMPO DE TRABAJO

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)

de 24 de enero de 2012 (*) «Política social – Directiva 2003/88/CE – Artículo 7 – Derecho a vacaciones anuales retribuidas – Requisito para la adquisición del derecho impuesto por una normativa nacional – Baja del trabajador – Duración del derecho a vacaciones según la naturaleza de la baja – Normativa nacional contraria a la Directiva 2003/88 – Función del juez nacional»

En el asunto C-282/10,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Cour de cassation (Francia), mediante resolución de 2 de junio de 2010, recibida en el Tribunal de Justicia el 7 de junio de 2010, en el procedimiento entre **Maribel Domínguez y Centre informatique du Centre Ouest Atlantique, Préfet de la région Centre,**

cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 [...] en el sentido de que se opone a unas disposiciones o prácticas nacionales que supeditan el derecho a vacaciones anuales retribuidas a la existencia de un tiempo de trabajo efectivo mínimo de diez días (o de un mes) durante el período de devengo de estas vacaciones?

2) Si la respuesta es afirmativa, ¿el artículo 7 de la Directiva 2003/88 [...], que crea una obligación especial para el empresario al conferir al trabajador en situación de baja médica durante un año o más el derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas, obliga al juez nacional que conoce de un litigio entre particulares a excluir la aplicación de una disposición nacional contraria que, en tal supuesto, supedita el derecho a vacaciones anuales retribuidas a la existencia de un tiempo de trabajo efectivo mínimo de diez días durante el año de devengo de estas vacaciones?

3) Como el artículo 7 de la Directiva 2003/88 [...] no hace distinción alguna entre los trabajadores según que su baja médica durante el período de devengo de las vacaciones anuales se deba a un accidente de trabajo, a una enfermedad profesional, a un accidente in itinere o a una enfermedad no profesional, ¿dicho artículo confiere a los trabajadores un derecho a unas vacaciones retribuidas de idéntica duración cualquiera que sea el origen de su baja médica, o bien ha de interpretarse en el sentido de que no se opone a que la duración de las vacaciones retribuidas pueda variar en función del origen de la baja del trabajador, desde el momento en que la norma nacional establece en determinadas circunstancias una duración de las vacaciones anuales retribuidas superior al mínimo de cuatro semanas establecido por la Directiva [2003/88]?»

Sobre la primera cuestión prejudicial:

De lo anterior se desprende que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que supediten el derecho a vacaciones anuales retribuidas a la existencia de un tiempo de trabajo efectivo mínimo de diez días o de un mes durante el período de devengo de tales vacaciones.

Sobre la segunda cuestión prejudicial:

incumbe al órgano jurisdiccional remitente comprobar, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno, especialmente el artículo L. 223-4 del code du travail, y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por ese Derecho a fin de garantizar la plena efectividad del artículo 7 de la Directiva 2003/88 y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por ésta, si puede efectuar una interpretación del Derecho interno que permita asimilar la baja del trabajador a causa de un accidente in itinere a alguno de los supuestos mencionados en el citado artículo del code du travail;

- si tal interpretación no fuese posible, incumbe al tribunal nacional comprobar si,

habida cuenta de la naturaleza jurídica de las partes demandadas en el procedimiento principal, puede invocarse frente a ellas el efecto directo del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88;

- en caso de que el órgano jurisdiccional nacional no pueda alcanzar el resultado previsto en el artículo 7 de la Directiva 2003/88, la parte perjudicada por la no conformidad del Derecho nacional con el Derecho de la Unión podrá invocar, no obstante, la sentencia Francovich y otros, antes citada, para obtener, en su caso, reparación del daño sufrido.

Tercera cuestión prejudicial

De lo anterior se infiere que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una disposición nacional que establezca, según el origen de la baja médica del trabajador, una duración de las vacaciones anuales retribuidas igual o superior al período mínimo de cuatro semanas garantizado por dicha Directiva.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)

de 3 de mayo de 2012 (*)

«Política social – Directiva 2003/88/CE – Condiciones de trabajo – Ordenación del tiempo de trabajo – Derecho a vacaciones anuales retribuidas – Compensación económica en caso de enfermedad – Funcionarios (bomberos)»

En el asunto C-337/10,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Alemania), mediante resolución de 25 de junio de 2010, recibida en el Tribunal de Justicia el 7 de julio de 2010, en el procedimiento entre

Georg Neidel y Stadt Frankfurt am Main,

8 El Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Tribunal de lo Contencioso-administrativo de Fráncfort del Meno), que conoce de un recurso contra dicha resolución interpuesto por el Sr. Neidel y que alberga dudas sobre la corrección de la interpretación del artículo 7 de la Directiva 2003/88 adoptada por la Stadt Frankfurt am Main, resolvió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Es el artículo 7 de la Directiva 2003/88[...] también de aplicación a las relaciones funcionariales?»

2) ¿Comprende el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88[...] también los derechos a vacaciones o períodos de descanso anuales en caso de que el Derecho nacional establezca tales derechos por un período superior a cuatro semanas?»

3) ¿Está sometido al artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88[...] también el derecho a días de permiso adicionales a las vacaciones que, a causa de la distribución irregular del tiempo de trabajo, concede el Derecho nacional para compensar los días festivos?»

4) ¿Puede un funcionario jubilado invocar directamente el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88[...] para hacer valer un derecho a la compensación de las vacaciones cuando no ha trabajado a causa de una enfermedad y, por ese motivo, no ha podido disfrutar de sus vacaciones en forma de días de permiso?»

5) ¿Puede oponerse a ese derecho a compensación por vacaciones no disfrutadas, al menos parcialmente, la pérdida anticipada del derecho a vacaciones establecida por el Derecho nacional?»

6) ¿Se extiende el alcance del derecho a compensación basado en el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88[...] sólo al período mínimo de vacaciones de cuatro semanas garantizado por el artículo 7, apartado 1, de la misma Directiva, o se extiende también a las vacaciones adicionales establecidas en el derecho nacional? ¿Se incluyen entre dichas

vacaciones ampliadas también aquellas en las que el derecho a días de permiso se basa solamente en una especial distribución del tiempo de trabajo?»

(...)

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

- 1) El artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que es aplicable a un funcionario que ejerce actividades de bombero en condiciones normales.*
- 2) El artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que el funcionario tiene derecho, en el momento de su jubilación, a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas por el hecho de no haber ejercido sus funciones a causa de una enfermedad.*
- 3) El artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a disposiciones de Derecho nacional que concedan al funcionario el derecho a unas vacaciones retribuidas adicionales, además del derecho a las vacaciones anuales retribuidas por un período mínimo de cuatro semanas, sin prever el pago de una compensación económica cuando el funcionario que se jubila no haya disfrutado del mencionado derecho adicional por no haber podido ejercer sus funciones a causa de una enfermedad.*
- 4) El artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición de Derecho nacional que limita, mediante un período de aplazamiento de nueve meses a cuyo término caduca el derecho a las vacaciones anuales retribuidas, el derecho de un funcionario que se jubila a acumular las compensaciones por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas debido a una incapacidad laboral.*

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)

de 21 de junio de 2012 (*)

«Directiva 2003/88/CE – Ordenación del tiempo de trabajo – Derecho a vacaciones anuales retribuidas – Baja por enfermedad – Vacaciones anuales coincidentes con una baja por enfermedad – Derecho a disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas durante otro período»

En el asunto C-78/11,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Supremo, mediante resolución de 26 de enero de 2011, recibida en el Tribunal de Justicia el 22 de febrero de 2011, en el procedimiento entre **Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED)** y **Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA)**, **Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO)**, **Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT**, **Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO**,

El Tribunal Supremo cita la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, pero, en la medida en que el recurso de casación se refiere al caso en que la incapacidad laboral sobreviene una vez iniciado el período de vacaciones anuales retribuidas, considera no obstante necesario suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿El art. 7.1, apartado 1, de la Directiva 2003/88 [...] se opone a una interpretación de la normativa nacional que no permita interrumpir el período vacacional para el disfrute, en un momento posterior, del período completo –o que reste–, si la incidencia

de un proceso de incapacidad temporal aconteciera de forma sobrevenida durante el período de su disfrute?»

El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones nacionales que establezcan que un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral sobrevenida durante el período de vacaciones anuales retribuidas no tiene derecho a disfrutar posteriormente de las vacaciones anuales coincidentes con el período de incapacidad laboral.

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda) de 1 de marzo de 2012 (*)
«Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial – Concepto de “trabajadores a tiempo parcial que tengan un contrato o una relación de trabajo” – Jueces que trabajan a tiempo parcial retribuidos sobre la base de honorarios diarios – Denegación de una pensión de jubilación»

En ese contexto la Supreme Court of the United Kingdom decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Corresponde determinar al Derecho nacional si los jueces, en general, son “trabajadores que tengan un contrato o una relación de trabajo” con arreglo a la cláusula 2, [apartado] 1, del Acuerdo marco [sobre el trabajo a tiempo parcial], o existe una norma comunitaria conforme a la cual se debe resolver esta cuestión?

2) Si los jueces, en general, son trabajadores que tienen un contrato o una relación de trabajo con arreglo a la cláusula 2, [apartado] 1, del Acuerdo marco [sobre el trabajo a tiempo parcial], ¿puede distinguir el Derecho nacional: a) entre los jueces a tiempo completo y los jueces a tiempo parcial; o b) entre distintos regímenes de jueces a tiempo parcial para definir los derechos a la pensión?»

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

1) El Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que corresponde a los Estados miembros definir el concepto de «trabajadores [...] que tengan un contrato o una relación de trabajo» que figura en la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, celebrado el 6 de junio de 1997, que figura en anexo a la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, en su versión modificada por la Directiva 98/23/CE del Consejo, de 7 de abril de 1998, y, en particular, determinar si los jueces están incluidos en dicho concepto, siempre que ello no lleve a excluir arbitrariamente a esta categoría de personas del beneficio de la protección brindada por la Directiva 97/81, en su versión modificada por la Directiva 98/23, y por dicho Acuerdo marco. Únicamente se puede admitir una exclusión si la relación que une a los jueces con el Ministry of Justice es, por su naturaleza, sustancialmente diferente de la que vincula a los empleados que pertenecen, según el Derecho nacional, a la categoría de trabajadores con sus empleadores.

2) Dicho Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a que,

para acceder al régimen de pensión de jubilación, el Derecho nacional distinga entre los jueces a tiempo completo y los jueces a tiempo parcial retribuidos sobre la base de honorarios diarios, a menos que razones objetivas justifiquen tal diferencia de trato, lo que corresponde apreciar al tribunal remitente.

TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda) de 26 de enero de 2012 (*)
«Política social – Directiva 1999/70/CE – Cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada – Contratos de trabajo sucesivos de duración determinada – Razones objetivas que pueden justificar la renovación de esos contratos – Normativa nacional que justifica el recurso a contratos de duración determinada en caso de sustitución temporal – Necesidad permanente o recurrente de sustitución de personal – Consideración de todas las circunstancias que rodean la renovación de sucesivos contratos de duración determinada»

Marco normativo:

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

«1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán, de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;*
- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;*
- c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.*

Cuestiones prejudiciales:

Por las consideraciones precedentes, el Bundesarbeitsgericht decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Se opone la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco [CDD], al que da aplicación la Directiva 1999/70/CE [...], a que se interprete y aplique una norma nacional, como el artículo 14, apartado 1, punto 3, [de la TzBfG], que prevé que la celebración de sucesivos contratos de duración determinada está justificada por una razón objetiva si un trabajador

es contratado para sustituir a otro, en el sentido de que esa razón objetiva también concurre en el caso de una necesidad permanente de sustitución de personal, pese a que la necesidad de sustitución podría atenderse igualmente con la contratación por duración indefinida del trabajador sustituto y la atribución a éste de las funciones del trabajador sustituido, pero el empresario se reserva en cada ocasión la facultad de tomar una nueva decisión ante la ausencia específica de un trabajador?

2) En el caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión:

¿Se opone la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco [CDD], al que da aplicación la Directiva 1999/70/CE [...], a la interpretación y aplicación de una norma nacional, como el artículo 14, apartado 1, punto 3, [de la TzBfG], según se describe en la primera cuestión, y en las circunstancias expuestas en ella, si el legislador nacional ha previsto, en una disposición nacional como el artículo 21, apartado 1, de la Ley sobre las prestaciones y los permisos parentales, en su versión modificada, que un contrato de trabajo de duración determinada está justificado por una sustitución si se persigue el objetivo de política social de facilitar que los empresarios concedan permisos especiales, y los trabajadores disfruten de ellos, en particular por razones de protección de la maternidad o de educación de los hijos?»

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

*La cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura como anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe ser interpretada en el sentido de que la necesidad temporal de sustitución de personal, prevista por una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, puede constituir en principio una razón objetiva a efectos de la citada cláusula. **El solo hecho de que un empresario se vea obligado a realizar sustituciones temporales de manera recurrente, o incluso permanente, y de que esas sustituciones también pudieran llevarse a cabo mediante la contratación de trabajadores en virtud de contratos de trabajo de duración indefinida no implica la inexistencia de una razón objetiva a efectos de la cláusula 5, punto 1, letra a), de dicho Acuerdo marco ni la existencia de un abuso en el sentido de la misma cláusula. No obstante, al apreciar si la renovación de los contratos o de las relaciones laborales de duración determinada está justificada por esa razón objetiva, las autoridades de los Estados miembros, en el ejercicio de sus respectivas competencias, deben tener en cuenta todas las circunstancias del caso concreto, incluidos el número y la duración acumulada de los contratos o relaciones laborales de duración determinada celebrados en el pasado con el mismo empresario.***

AUTO DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta) de 9 de febrero de 2012 (*)

«Artículo 104, apartado 3, párrafo primero, del Reglamento de Procedimiento – Política social – Directiva 1999/70/CE – Cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada – Relaciones de servicio temporales en el sector público – Educación no universitaria – Derecho al complemento retributivo por formación permanente – Exclusión de los profesores funcionarios interinos – Principio de no discriminación»

En el asunto C-556/11, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial presentada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Valladolid, mediante auto de 11 de octubre de 2011, recibido en el Tribunal de Justicia el 3 de noviembre de 2011, en el procedimiento entre María Jesús Lorenzo Martínez y Junta de Castilla y León, Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación,

En estas circunstancias, al albergar dudas sobre la compatibilidad de la normativa controvertida en el litigio principal con la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Valladolid decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«Si el hecho de ser funcionario de carrera y, por lo tanto, el hecho de pertenecer a un cuerpo de aquellos en los que se estructura la función pública docente, es una razón objetiva suficiente para justificar que el componente singular del complemento específico por “formación permanente” (también llamado, vulgarmente, sexenio) sólo lo perciban, una vez acreditado el cumplimiento de los requisitos establecidos, los funcionarios de carrera integrados en la función pública docente»

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

La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura como anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que reserva, sin ninguna justificación por razones

objetivas, el derecho a percibir el complemento retributivo por formación permanente únicamente a los profesores funcionarios de carrera, excluyendo a los profesores funcionarios interinos, cuando, en relación con la percepción de dicho complemento, ambas categorías de trabajadores se hallan en situaciones comparables.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta) de 8 de marzo de 2012 (*)
«Política social – Directiva 1999/70/CE – Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada – Cláusula 5, apartado 1 – Contratos sucesivos de trabajo de duración determinada – Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de tales contratos – Transformación del último contrato de duración determinada en un contrato por tiempo indefinido – Obligación de reproducir de modo idéntico las principales cláusulas del último contrato de duración determinada»
En el asunto C-251/11,
que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el tribunal administratif de Rennes (Francia), mediante resolución de 5 de mayo de 2011, recibida en el Tribunal de Justicia el 23 de mayo de 2011, en el procedimiento entre **Martial Huet y Université de Bretagne occidentale,**

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

*En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:
La cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que un Estado miembro, que establece en su normativa nacional la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido cuando los contratos de trabajo de duración determinada han alcanzado una cierta duración, no está obligado a exigir, en el contrato de trabajo por tiempo indefinido, que se reproduzcan de modo idéntico las cláusulas principales que figuran en el contrato anterior. No obstante, para no lesionar los objetivos perseguidos por la Directiva 1999/70 ni su efecto útil, dicho Estado miembro deberá velar por que la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido no vaya acompañada de modificaciones sustanciales de las cláusulas del contrato precedente en un sentido globalmente desfavorable para el interesado cuando los cometidos de éste y la naturaleza de sus funciones sigan siendo los mismos.*

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda) de 26 de enero de 2012 (*)
«Política social – Directiva 1999/70/CE – Cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada – Contratos de trabajo sucesivos de duración determinada – Razones objetivas que pueden justificar la renovación de esos contratos – Normativa nacional que justifica el recurso a contratos de duración determinada en caso de sustitución temporal – Necesidad permanente o recurrente de sustitución de personal – Consideración de todas las circunstancias que rodean la renovación de sucesivos contratos de duración determinada»
En el asunto C-586/10, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial en virtud del artículo 267 TFUE, presentada por el Bundesarbeitsgericht (Alemania), mediante resolución de 17 de noviembre de 2010, recibida en el Tribunal de Justicia el 15 de diciembre de 2010, en el procedimiento entre **Bianca Kücük** y **Land Nordrhein-Westfalen**,

Por las consideraciones precedentes, el Bundesarbeitsgericht decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Se opone la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco [CDD], al que da aplicación la Directiva 1999/70/CE [...], a que se interprete y aplique una norma nacional, como el artículo 14, apartado 1, punto 3, [de la TzBfG], que prevé que la celebración de sucesivos contratos de duración determinada está justificada por una razón objetiva si un trabajador es contratado para sustituir a otro, en el sentido de que esa razón objetiva también concurre en el caso de una necesidad permanente de sustitución de personal, pese a que la necesidad de sustitución podría atenderse igualmente con la contratación por duración indefinida del trabajador sustituto y la atribución a éste de las funciones del trabajador sustituido, pero el empresario se reserva en cada ocasión la facultad de tomar una nueva decisión ante la ausencia específica de un trabajador?»

2) *En el caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión:*

¿Se opone la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco [CDD], al que da aplicación la Directiva 1999/70/CE [...], a la interpretación y aplicación de una norma nacional, como el artículo 14, apartado 1, punto 3, [de la TzBfG], según se describe en la primera cuestión, y en las circunstancias expuestas en ella, si el legislador nacional ha previsto, en una disposición nacional como el artículo 21, apartado 1, de la Ley sobre las prestaciones y los permisos parentales, en su versión modificada, que un contrato de trabajo de duración determinada está justificado por una sustitución si se persigue el objetivo de política social de facilitar que los empresarios concedan permisos especiales, y los trabajadores disfruten de ellos, en particular por razones de protección de la maternidad o de educación de los hijos?»

Por tanto, se debe responder a la primera cuestión que la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco CDD debe ser interpretada en el sentido de que la necesidad temporal de sustitución de personal, prevista por una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, puede constituir en principio una razón objetiva a efectos de la citada cláusula. El solo hecho de que un empresario se vea obligado a realizar sustituciones temporales de manera recurrente, o incluso permanente, y de que esas sustituciones también pudieran llevarse a cabo mediante la contratación de trabajadores en virtud de contratos de trabajo de duración indefinida no implica la inexistencia de una razón objetiva a efectos de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco CDD ni la existencia de un abuso en el sentido de la misma cláusula. No obstante, al apreciar si la renovación de los contratos o de las relaciones laborales de duración determinada está justificada por esa razón objetiva, las autoridades de los Estados miembros, en el ejercicio de sus respectivas competencias, deben tener en cuenta todas las circunstancias del caso concreto, incluidos el número y la duración acumulada de los contratos o relaciones laborales de duración determinada

celebrados en el pasado con el mismo empresario.

57 Dado que la segunda cuestión sólo se ha planteado para el caso de una respuesta afirmativa a la primera cuestión, no ha lugar a responder a la misma.