SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)
de 13 de septiembre de 2007 *

En el asunto C-307/05,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Juzgado de lo Social nº 1 de San Sebastián, mediante auto de 6 julio de 2005, recibido en el Tribunal de Justicia el 4 agosto de 2005, en el procedimiento entre

Yolanda del Cerro Alonso

y

Osakidetza-Servicio Vasco de Salud,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. C.W.A. Timmermans, Presidente de Sala, y los Sres. R. Schintgen (Ponente), J. Klučka, J. Makarczyk y G. Arestis, Jueces;

* Lengua de procedimiento: español.

Abogado General: Sr. M. Poiares Maduro;
Secretaria: Sra. M. Ferreira, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 21 de septiembre de 2006;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de la Sra. Del Cerro Alonso, por el Sr. A. Angoitia López, abogado;

— en nombre de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, por el Sr. R. Navajas Cardenal, abogado;

— en nombre del Gobierno español, por el Sr. J. Rodríguez Cárcamo, en calidad de agente;

— en nombre de Irlanda, por el Sr. D.J. O'Hagan, en calidad de agente, asistido por los Sres. A. Collins, SC, A. Kerr, BL, F. O'Dubhghaill, BL, M. Heneghan, state's solicitor, y J. Gormley, advisory counsel;

— en nombre del Gobierno italiano, por el Sr. I.M. Braguglia, en calidad de agente, asistido por el Sr. M. Massella Ducci Teri, avvocato dello Stato;

— en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. T. Harris, en calidad de agente, asistida por el Sr. T. Ward y la Sra. K. Smith, Barristers;

— en nombre del la Comisión de las Comunidades Europeas, por los Sres. M. van Beek y R. Vidal Puig, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 10 de enero de 2007;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación de la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), que figura como anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175, p. 43).

2 Dicha petición se planteó en el marco de un litigio entre la Sra. Del Cerro Alonso y su empleador, Osakidetza-Servicio Vasco de Salud (en lo sucesivo, «Osakidetza»), sobre la concesión de primas de antigüedad.

Marco jurídico

Normativa comunitaria

3 A tenor de la cláusula 1 del Acuerdo marco, éste tiene por objeto:

«a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;

b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada».

4 La cláusula 2, punto 1, del Acuerdo marco dispone:

«El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.»

5 A tenor de la cláusula 3 del Acuerdo marco, «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 un acontecimiento determinado;

2. "trabajador con contrato de duración indefinida comparable": un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinido, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña. [...]».

6 La cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco dispone:

«Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.»

Normativa nacional

7 La normativa básica aplicable al personal estatutario del sistema sanitario español está contenida en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (BOE nº 301, de 17 de diciembre de 2003, p. 44742).

8 Como se desprende del artículo 1 de la Ley 55/2003, ésta tiene por objeto establecer las bases reguladoras de la relación funcionarial especial del personal estatutario de los servicios de salud que conforman el Sistema Nacional de Salud.

9 El artículo 2, apartado 1, de la Ley 55/2003 dispone:

«Esta ley es aplicable al personal estatutario que desempeña su función en los centros e instituciones sanitarias de los servicios de salud de las Comunidades Autónomas o en los centros y servicios sanitarios de las Administración General del Estado.»

10 La Ley 55/2003 establece, en sus artículos 8 y 9, una distinción entre «personal estatutario fijo» y «personal estatutario temporal».

11 El artículo 41, apartado 1, de la Ley 55/2003 dispone que «el sistema retributivo del personal estatutario se estructura en retribuciones básicas y retribuciones complementarias». Conforme al artículo 42, apartado 1, de la misma Ley, las retribuciones básicas son el sueldo, las pagas extraordinarias y los trienios, concediéndose los trienios por cada tres años de servicio.

12 El artículo 44 de la Ley 55/2003 establece:

«El personal estatutario temporal percibirá la totalidad de las retribuciones básicas complementarias que, en el correspondiente servicio de salud, correspondan a su nombramiento, con excepción de los trienios.»

13 En la Comunidad Autónoma del País Vasco, la normativa básica aplicable al personal estatutario se establece en el Decreto 231/2000, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud (BOPV nº 234, de 7 de diciembre de 2000,

p. 21912). El artículo 74 del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza, que figura como anexo de dicho Decreto, establece que para la percepción de trienios es necesario ostentar la cualidad de «personal fijo de plantilla».

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

14 De la documentación transmitida al Tribunal de Justicia por el órgano jurisdiccional remitente se desprende que la Sra. Del Cerro Alonso trabajó, entre el 1 de febrero de 1990 y el 30 de junio de 2004, durante más de doce años como auxiliar administrativa en diversos hospitales del Sistema Vasco de Salud y que formó parte durante todo ese período del «personal estatutario temporal».

15 Al haber superado las pruebas de selección correspondientes, la Sra. Del Cerro Alonso ocupa, desde el 1 de julio de 2004, un puesto de auxiliar administrativa en un hospital del Servicio Vasco de Salud como miembro del «personal fijo de plantilla».

16 El 7 de julio de 2004, la interesada solicitó que se le reconocieran los doce años de servicio prestados con anterioridad, que suponen el equivalente a cuatro trienios. Su empleador, Osakidetza, admitió su solicitud y estableció como fecha a efectos del cómputo de su antigüedad el 17 de abril de 1992. En consecuencia, la retribución de la Sra. Del Cerro Alonso se incrementó en cuatro trienios a partir del 1 de julio de 2004, fecha de su nombramiento.

17 El 12 de noviembre de 2004, la Sra. Del Cerro Alonso presentó una nueva solicitud al objeto de obtener el pago de los trienios vencidos durante el año anterior a su nombramiento, trienios que ascendían a la cantidad de 1.167,94 euros. Se basa a este respecto en la disposición adicional tercera del Real Decreto 1181/1989, de 29 de septiembre, por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública al personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud (BOE nº 237, de 3 de octubre de 1989, p. 30952), que establece que los efectos económicos resultantes del reconocimiento de servicios previos se extenderán de forma retroactiva al período anterior en un año a la fecha de presentación de la solicitud de reconocimiento de servicios previos.

18 Al no obtener respuesta a dicha solicitud, la interesada acudió al órgano jurisdiccional remitente, alegando básicamente que la negativa a concederle con carácter retroactivo los efectos económicos resultantes del reconocimiento de la antigüedad en el servicio constituye una discriminación al «personal estatutario temporal» con relación al «personal fijo de plantilla».

19 Osakidetza se opone a dicha pretensión, basándose en que el Decreto 231/2000 establece, como condición necesaria para la percepción de los trienios, que la persona de que se trate ostente la cualidad de «personal fijo de plantilla». Al no haber adquirido la Sra. Del Cerro Alonso dicha cualidad hasta el 1 de julio de 2004, únicamente podrá percibir los referidos trienios a partir de esta fecha.

20 El órgano jurisdiccional remitente se pregunta si la demandante en el litigio principal puede disfrutar, con arreglo al principio de no discriminación enunciado en la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco, de una solución más favorable que la derivada de la aplicación del Derecho nacional.

21 El referido órgano considera a este respecto que es preciso, sin embargo, determinar si el concepto de «condiciones de trabajo», en el sentido de la citada cláusula, incluye la retribución percibida por un trabajador.

22 Por otra parte, el órgano jurisdiccional remitente alberga dudas respecto a la cuestión de si el hecho de que un texto legislativo o un acuerdo entre interlocutores sociales prevea una diferencia de trato entre «personal estatutario temporal» y «personal fijo de plantilla» constituye una «razón objetiva» en el sentido de esa misma cláusula del Acuerdo marco.

23 Por todo ello, el Juzgado de lo Social nº 1 de San Sebastián decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Cuando la Directiva 1999/70/CE dispone que no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de forma menos favorable que a los trabajadores fijos, se está refiriendo también a las condiciones económicas?

En caso de respuesta afirmativa:

2) ¿Es razón objetiva suficiente para no reconocer el complemento económico por antigüedad reconocido a los trabajadores fijos el que el artículo 44 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre de 2003, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, establezca la imposibilidad de percibirlos?

3) ¿Los acuerdos suscritos entre la representación sindical del personal y la administración son suficientes razones objetivas para no reconocer el complemento por antigüedad al personal temporal?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Observaciones preliminares

24 Para responder válidamente a las cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional remitente es preciso verificar previamente si un trabajador como la demandante en el procedimiento principal está comprendido en el ámbito de aplicación personal de la Directiva 1999/70 y en el del Acuerdo marco.

25 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha señalado ya que se deduce, tanto del tenor literal de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco como del sistema y la finalidad de éstos, que las disposiciones contenidas en ellos se aplican a los contratos y relaciones laborales de duración determinada celebrados por los órganos de la Administración y demás entidades del sector público (sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, Rec. p. I-6057, apartados 54 y 57, así como de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino, C-53/04, Rec. p. I-7213, apartados 40 a 43, y Vassallo, C-180/04, Rec. p. I-7251, apartados 32 a 35).

26 Procede añadir que, como se desprende de la cláusula 1 del Acuerdo marco, el objeto de éste es no sólo establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada sino también mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respecto del principio de no discriminación.

27 Ahora bien, habida cuenta de la importancia de los principios de igualdad de trato y de no discriminación, que forman parte de los principios generales del Derecho comunitario, a las disposiciones previstas por la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco a efectos de garantizar que los trabajadores con un contrato de duración

determinada disfruten de las mismas ventajas que los trabajadores por tiempo indefinido comparables, salvo que esté justificado un trato diferenciado por razones objetivas, debe reconocérseles un alcance general, dado que constituyen normas de Derecho social comunitario de especial importancia de las que debe disfrutar todo trabajador, al ser disposiciones protectoras mínimas.

28 En consecuencia, la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco se aplican a todos los trabajadores cuyas prestaciones sean retribuidas en el marco de una relación laboral de duración determinada que los vincule a su empleador.

29 La mera circunstancia de que un empleo sea calificado como «de plantilla» con arreglo al Derecho nacional y presente alguno de los elementos que caracterizan a la función pública del Estado miembro de que se trate carece de relevancia a este respecto, so pena de desvirtuar gravemente la eficacia de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco así como la aplicación uniforme de éstos en los Estados miembros, reservando a estos últimos la posibilidad de excluir a su arbitrio a determinadas categorías de personas del beneficio de la protección requerida por estos instrumentos comunitarios (véanse, por analogía, las sentencias de 9 de septiembre de 2003, Jaeger, C-151/02, Rec. p. I-8389, apartados 58 y 59, así como de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, Rec. p. I-8835, apartado 99). Tal como se deduce no sólo del artículo 249 CE, párrafo tercero, sino también del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, interpretado a la luz del decimoséptimo considerando de ésta, los Estados miembros se encuentran obligados a garantizar el resultado exigido por el Derecho comunitario (véase la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 68).

30 Dado que consta que la Sra. Del Cerro Alonso trabajó durante más de doce años en diversos hospitales del Servicio Vasco de Salud como miembro del personal temporal y que, por otra parte, el asunto principal versa sobre la comparación entre un miembro del personal estatutario temporal y un miembro del personal fijo de plantilla, la demandante en el procedimiento principal está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 1999/70 y en el del Acuerdo marco.

Sobre le primera cuestión

31 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pretende fundamentalmente que se dilucide si el concepto de «condiciones de trabajo» a que se refiere la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco debe ser interpretado en el sentido de que puede servir de fundamento a una pretensión como la controvertida en el procedimiento principal dirigida a que se asigne a un trabajador con un contrato de duración determinada una prima de antigüedad reservada por el Derecho nacional únicamente a los trabajadores con contrato de duración indefinida.

32 El Gobierno español, Irlanda y el Gobierno del Reino Unido alegaron que se impone una respuesta negativa a esta cuestión, dado el tenor literal del artículo 137 CE, apartado 5, tal como ha sido interpretado en la sentencia de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros (C-14/04, Rec. p. I-10253), apartado 39.

33 Hay que señalar de entrada que el Consejo de la Unión Europea, al adoptar la Directiva 1999/70, que tiene por objeto aplicar el Acuerdo marco, se basó en el artículo 139 CE, apartado 2, que dispone que la aplicación de los acuerdos celebrados a nivel comunitario se realizará en los ámbitos sujetos al artículo 137 CE.

34 Entre los ámbitos en los que el artículo 137 CE, apartado 2, habilita al Consejo para adoptar mediante directivas disposiciones mínimas para la consecución de los objetivos del artículo 136 CE, entre los que figuran la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores así como una protección social adecuada de éstos, el artículo 137 CE, apartado 1, letra b), enumera las «condiciones de trabajo».

35 Sin embargo, a tenor de su apartado 5, las disposiciones del artículo 137 CE «no se aplicarán a las remuneraciones, al derecho de asociación y sindicación, al derecho de huelga ni al derecho de cierre patronal».

36 Procede recordar a este respecto, en primer lugar, que a tenor de la cláusula 1, letra a), del Acuerdo marco, el objeto de éste es «mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respecto al principio de no discriminación». De igual modo, la exposición de motivos del Acuerdo marco precisa que éste «ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación». El considerando decimocuarto de la Directiva 1999/70 precisa al efecto que el objetivo del Acuerdo marco consiste, en particular, en mejorar la calidad del trabajo de duración determinada estableciendo condiciones mínimas que garanticen la aplicación del principio de no discriminación.

37 De ello se deduce que el Acuerdo marco tiene por objeto la aplicación del principio de no discriminación a los trabajadores con un contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida.

38 Ahora bien, este principio de Derecho social comunitario no puede ser interpretado de manera restrictiva.

39 En segundo lugar, dado que el apartado 5 del artículo 137 CE establece una excepción a lo dispuesto en los apartados 1 a 4 del mismo artículo, las materias reservadas por el citado apartado deben ser objeto de interpretación estricta, para no afectar indebidamente al alcance de los mencionados apartados 1 a 4 ni desvirtuar los objetivos perseguidos por el artículo 136 CE.

40 Por lo que se refiere más concretamente a la excepción relativa a las «remuneraciones», establecida en el artículo 137 CE, apartado 5, encuentra su razón de ser en el hecho de que la fijación del nivel de los sueldos entra dentro del

ámbito de la autonomía contractual de los interlocutores sociales a nivel nacional y corresponde a la competencia de los Estados miembros en la materia. En estas circunstancias, se ha considerado adecuado, en el estado actual del Derecho comunitario, excluir la fijación del nivel de los salarios de una armonización con arreglo a los artículos 136 CE y siguientes.

41 Así, dicha excepción no puede extenderse a cualquier cuestión que tenga algún tipo de vínculo con la remuneración, so pena de vaciar de gran parte de su contenido a algunos de los ámbitos mencionados en el artículo 137 CE, apartado 1.

42 De ello se deduce que la reserva del artículo 137 CE, apartado 5, no puede impedir a un trabajador con un contrato de duración determinada solicitar, con arreglo al principio de no discriminación, una condición de trabajo reservada únicamente a los trabajadores con contrato de duración indefinida, aunque la aplicación de dicho principio implique el pago de un diferencial de remuneración.

43 Contrariamente a las alegaciones del Gobierno español, de Irlanda y del Gobierno del Reino Unido, la interpretación precedente no resulta desvirtuada por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia según la cual no pueden aplicarse a las remuneraciones las disposiciones mínimas que el Consejo puede adoptar mediante directivas con arreglo al artículo 137 CE (véase la sentencia Dellas y otros, antes citada, apartado 39), de modo que la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18), no se aplica a la remuneración de los trabajadores (véanse la sentencia Dellas y otros, antes citada, apartado 38, y el auto de 11 de enero de 2007, Vorel, C-437/05, Rec. p. I-331, apartado 32).

44 En efecto, se desprende sin ambigüedades del contexto en que se enmarcan dichos fundamentos de Derecho de la sentencia Dellas y otros, antes citada, así como del auto Vorel, antes citado, que en los asuntos que dieron lugar a dichas resoluciones se

planteó la cuestión de la incidencia que la interpretación de los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «tiempo de descanso» en el sentido de la Directiva 93/104 puede tener sobre el «nivel» de las remuneraciones percibidas por los trabajadores que realizan servicios de atención continuada (véanse la sentencia Dellas y otros, antes citada, apartados 37 y 38, y el auto Vorel, antes citado, apartado 32).

45 Así pues, de manera plenamente conforme con la interpretación de la reserva del artículo 137 CE, apartado 5, consagrada en los apartados 41 y 42 de la presente sentencia, el Tribunal de Justicia consideró a este respecto que las modalidades de remuneración de los períodos de atención continuada no pueden ser objeto, en el estado actual de desarrollo del Derecho comunitario, de armonización. Las autoridades nacionales siguen siendo, en efecto, las únicas competentes para proceder a la fijación del importe de los salarios y sueldos adeudados por este concepto a cada trabajador, no oponiéndose, en principio, la Directiva 93/104 a la aplicación por los Estados miembros de una normativa que, en lo que respecta al servicio de atención continuada que presta el trabajador en su lugar de trabajo, prevé una remuneración distinta para los períodos durante los cuales se efectúan realmente prestaciones de trabajo y para aquellos durante los cuales no se lleva a cabo ningún trabajo efectivo (véase el auto Vorel, antes citado, apartados 35 y 36).

46 Pues bien, por los mismos motivos, la fijación del nivel de los diversos elementos constitutivos de la remuneración de un trabajador como la demandante en el procedimiento principal sigue correspondiendo indudablemente a las autoridades competentes en los diferentes Estados miembros. Sin embargo, no es ése el objeto del litigio pendiente ante el órgano jurisdiccional remitente.

47 En cambio, como ya se precisó en los apartados 44 y 45 de la presente sentencia, está comprendida dentro del ámbito de aplicación del artículo 137 CE, apartado 1, letra b), y, por ende, de la Directiva 1999/70, así como del Acuerdo marco adoptado sobre la base de ésta, la cuestión de si, con arreglo al principio de no discriminación, enunciado en la cláusula 4, punto 1, de dicho Acuerdo marco, uno de los elementos de la remuneración deber ser concedido, como condición de trabajo, a un trabajador con un contrato de duración determinada en la misma medida que a un trabajador con contrato de duración indefinida.

48 En estas circunstancias, procede responder a la primera cuestión planteada que el concepto de «condiciones de trabajo» a que se refiere la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que puede servir de fundamento a una pretensión como la controvertida en el procedimiento principal, dirigida a que se asigne a un trabajador con un contrato de duración determinada una prima de antigüedad reservada por el Derecho nacional únicamente a los trabajadores fijos.

Sobre las cuestiones segunda y tercera

49 Estas cuestiones versan básicamente sobre la interpretación del concepto de «razones objetivas» que, según la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco, permiten justificar un trato diferente a los trabajadores con un contrato de duración determinada que a los trabajadores fijos.

50 El órgano jurisdiccional remitente pretende más concretamente que se dilucide si puede constituir tal razón objetiva la mera circunstancia de que la diferencia de trato existente en el presente caso entre los trabajadores con un contrato de duración determinada y los trabajadores fijos por lo que se refiere al complemento económico por antigüedad esté prevista en una ley o en un acuerdo suscrito entre la representación sindical del personal y la Administración.

51 En estas circunstancias, procede examinar conjuntamente las cuestiones segunda y tercera.

52 Es preciso recordar a este respecto que el Tribunal de Justicia ya hubo de pronunciarse sobre una cuestión similar por lo que respecta al mismo concepto de «razones objetivas» que, según la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco, justifiquen la renovación de contratos o de relaciones laborales de duración determinada sucesivos.

53 En efecto, el Tribunal de Justicia ha considerado que dicho concepto de «razones objetivas» se refiere a las circunstancias específicas y concretas que caracterizan una determinada actividad y que, por tanto, pueden justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Tales circunstancias pueden tener su origen en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran tales contratos y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartados 69 y 70).

54 En cambio, no cumpliría los requisitos especificados en el apartado anterior una disposición nacional que se limitase a autorizar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada de un modo general y abstracto a través de una norma legal o reglamentaria (véase la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 71).

55 Más concretamente, la utilización de contratos de trabajo de duración determinada sin otra base que una norma legal o reglamentaria de carácter general, no relacionada con el contenido concreto de la actividad de que se trate, no permite extraer criterios objetivos y transparentes a fin de verificar si la renovación de tales contratos responde efectivamente a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto (véase la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 74).

56 Pues bien, la misma interpretación se impone, por analogía, por lo que respecta al concepto idéntico de «razones objetivas» en el sentido de la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco.

57 En estas circunstancias, debe entenderse que dicho concepto no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquélla esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo.

58 Bien al contrario, el referido concepto requiere que la desigualdad de trato controvertida esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto.

59 En consecuencia, procede responder a las cuestiones segunda y tercera planteadas que la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone al establecimiento de una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinado y trabajadores fijos que esté justificada por la mera circunstancia de que esté prevista por una disposición legal o reglamentaria de un Estado miembro o por un convenio colectivo celebrado entre la representación sindical del personal y el empleador.

Costas

60 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 parte 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 Segunda) declara:

1) **El concepto de «condiciones de trabajo» a que se refiere la cláusula 4, punto 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 puede servir de fundamento a una pretensión como la controvertida en el procedimiento principal, dirigida a que se asigne a un trabajador con un contrato de duración determinada una prima de antigüedad reservada por el Derecho nacional únicamente a los trabajadores fijos.

2) **La cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone al establecimiento de una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos que esté justificada por la mera circunstancia de que esté prevista por una disposición legal o reglamentaria de un Estado miembro o por un convenio colectivo celebrado entre la representación sindical del personal y el empleador.**

Firmas