Recopilación de la Jurisprudencia

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 planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, 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,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. J.N. Cunha Rodrigues, Presidente de Sala, y los Sres. U. Lõhmus, A. Rosas, A. Ó Caoimh (Ponente) y A. Arabadjiev, Jueces;

Abogado General: Sr. N. Jääskinen;

Secretaria: Sra. A. Impellizzeri, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 9 de noviembre de 2011;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de la Sra. Kücük, por los Sres. H. Rust y B. Jaeger, Rechtsanwälte;

— en nombre del Land Nordrhein-Westfalen, por el Sr. T. Kade, Rechtsanwalt;

— en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. T. Henze y N. Graf Vitzthum, en calidad de agentes;

— en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. M. Szpunar, en calidad de agente;

* Lengua de procedimiento: alemán.

— en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. van Beek y V. Kreuschitz, en calidad de agentes;

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

dicta la siguiente

## Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco CDD»), que figura como anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175, p. 43).

2 Esa petición se ha presentado en el marco de un litigio entre la Sra. Kücük y su empresario, el Land Nordrhein-Westfalen (en lo sucesivo, «Land»), acerca de la validez del último de una serie de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada celebrados entre la interesada y el Land.

### Marco jurídico

*Normativa de la Unión*

3 La Directiva 1999/70 se basa en el artículo 139 CE, apartado 2, y tiene por objeto, según su artículo 1, «aplicar el Acuerdo marco [CDD] que figura en el anexo, celebrado […] entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES)».

4 Según su cláusula 1, letra b), el Acuerdo marco CDD tiene por objeto «establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada».

5 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.

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.»

6 La Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 348, p. 1), establece ciertas exigencias mínimas en materia de protección de las referidas trabajadoras.

7 Respecto al permiso de maternidad, el artículo 8 de la Directiva 92/85 garantiza el derecho a un permiso de maternidad de catorce semanas ininterrumpidas por lo menos, de las cuales serán obligatorias dos semanas como mínimo.

8 El Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado el 14 de diciembre de 1995 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco sobre el permiso parental»), que figura como anexo a la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (DO L 145, p. 4), establece prescripciones mínimas que tratan de facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan.

9 La cláusula 2 del Acuerdo marco sobre el permiso parental establece:

«1. En virtud del presente Acuerdo, y sin perjuicio de la cláusula 2.2, se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse del mismo durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros y/o los interlocutores sociales.

[...]

5. Al final del permiso parental el trabajador tendrá derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo o, en caso de imposibilidad, un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato o a su [relación] laboral.

[...]»

*Normativa nacional*

10 El artículo 14 de la Ley alemana sobre el trabajo a tiempo parcial y los contratos de duración determinada (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge), de 21 de diciembre de 2000 (BGBl. 2000 I, p. 1966), en su versión modificada por el artículo 1 de la Ley de 19 de abril de 2007 (BGBl. 2007 I, p. 538; en lo sucesivo, «TzBfG»), titulado «Posibilidad de limitar la duración de los contratos», establece:

«1. Se permitirá la celebración de un contrato de trabajo de duración determinada cuando esté justificado por una razón objetiva. En particular, se considera que existe una razón objetiva cuando:

[...]

3. el trabajador haya sido contratado para sustituir a otro trabajador;

[...]»

11 Conforme al artículo 16 de la TzBfG, en caso de invalidez del contrato de duración determinada éste se transformará en contrato de trabajo por tiempo indefinido.

12 El artículo 21, apartado 1, de la Ley sobre las prestaciones y los permisos parentales (Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit), de 5 de diciembre de 2006 (BGBl. I, p. 2748), en su versión modificada, dispone:

«La relación laboral de duración determinada está justificada por una razón objetiva cuando el trabajador o la trabajadora sean contratados para sustituir a otro trabajador o trabajadora durante la totalidad o parte de un período de prohibición de trabajo en aplicación de la Ley sobre la protección de la maternidad, de un permiso parental o de un permiso especial para cuidado de los hijos concedido en virtud de un convenio colectivo, un acuerdo de empresa o un pacto individual.»

## Litigio principal y cuestiones prejudiciales

13 La Sra. Kücük trabajó al servicio del Land desde el 2 de julio de 1996 hasta el 31 de diciembre de 2007, en virtud de trece contratos de trabajo de duración determinada. Ocupaba un puesto de trabajo de asistente en la secretaría del servicio de asuntos civiles del Amtsgericht Köln (tribunal de distrito de Colonia). Todos esos contratos de duración determinada se celebraron en el contexto de permisos temporales, incluidos permisos parentales para la educación de los hijos, y de permisos especiales, disfrutados por asistentes cuya relación laboral era de duración indefinida, y su objeto era la sustitución de éstos.

14 Mediante demanda presentada el 18 de enero de 2008 ante el Arbeitsgericht Köln (tribunal de lo social de Colonia), la demandante en el litigio principal alegó la duración indeterminada de su relación laboral, en apoyo de la pretensión de invalidez de su último contrato de trabajo, celebrado el 12 de diciembre de 2006, que finalizaba el 31 de diciembre de 2007.

15 Según la demandante en el litigio principal, no estaba justificada la celebración de ese contrato de duración determinada con fundamento en el artículo 14, apartado 1, punto 3, de la TzBfG, que prevé una razón objetiva, a saber, la sustitución de otro trabajador. Los trece contratos de duración determinada celebrados sucesivamente y sin interrupción a lo largo de once años no pueden responder en ningún caso a una necesidad temporal de sustitución de personal. La demandante en el litigio principal mantiene que la interpretación y la aplicación del Derecho nacional, según las cuales esa «cadena de contratos de duración determinada» debe considerarse lícita es incompatible con la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco CDD. Solicitó por tanto al Arbeitsgericht Köln que declarase que no se había extinguido la relación laboral entre las partes en virtud del contrato de duración determinada celebrado el 12 de diciembre de 2006, para el período que iba desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2007.

16 El Arbeitsgericht Köln desestimó por infundada la demanda de la actora en el litigio principal. El recurso de apelación interpuesto por la interesada ante el Landesarbeitsgericht (tribunal superior de lo social del Land) también fue desestimado. La demandante en el litigio principal interpuso entonces recurso de casación ante el Bundesarbeitsgericht (tribunal supremo federal de lo social).

17 El Land ha alegado ante los tribunales nacionales que la duración determinada del contrato de trabajo, impugnada por la Sra. Kücük, estaba justificada con fundamento en el artículo 14, apartado 1, punto 3, de la TzBfG. La observancia de las condiciones necesarias para que la sustitución de otro trabajador

constituya una razón objetiva es independiente del número de contratos de duración determinada que se hayan celebrado sucesivamente. La interpretación y la aplicación de la normativa alemana en tal sentido no son contrarias a la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco CDD.

18 En su resolución el tribunal remitente expone en relación con el artículo 14, apartado 1, punto 3, de la TzBfG que lo que caracteriza a una sustitución y es inherente a ésta es el hecho de que la sustitución sea temporal y tenga por objeto la ejecución de las tareas por el sustituto, para atender a una necesidad temporalmente limitada. Ese tribunal manifiesta además que en el Derecho alemán la justificación del recurso a un contrato de duración determinada en caso de sustitución de un trabajador radica en que el empresario ya está jurídicamente ligado al trabajador que temporalmente no puede desempeñar sus funciones, y espera la reincorporación de éste. Esa justificación implica que el empresario prevé que la necesidad de un trabajador sustituto terminará al regresar el trabajador sustituido.

19 El tribunal remitente se pregunta acerca de la calificación de la necesidad de la sustitución de un trabajador por otro como una razón objetiva en el sentido de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco CDD. Pregunta si el hecho de que esa necesidad sea permanente o frecuente y de que también pudiera atenderse a ella mediante contratos de duración indefinida excluye que la sustitución constituya una razón objetiva, por una parte. Por otra, ese tribunal pide al Tribunal de Justicia que clarifique la cuestión de si, y de qué forma, los tribunales nacionales, al ejercer el control que les corresponde sobre la invocación posiblemente abusiva de la sustitución de un trabajador como razón que justifica la celebración de un contrato de trabajo de duración determinada, deben tener en cuenta el número y la duración de los contratos de trabajo de duración determinada ya celebrados en el pasado con el mismo trabajador. Añade al respecto que según una jurisprudencia reciente el Bundesarbeitsgericht ha excluido que el número variable de contratos de duración determinada motive un control jurídico riguroso de la razón objetiva.

20 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?»

## Sobre las cuestiones prejudiciales

*Primera cuestión*

21 Mediante su primera cuestión el tribunal remitente pregunta en sustancia si la necesidad temporal de sustitución de personal prevista por una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal puede constituir una razón objetiva a efectos de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco CDD; si también es así cuando se pone de manifiesto que esa necesidad de sustitución de personal es en realidad permanente o recurrente y que también podría atenderse a ella mediante la contratación por tiempo indefinido de un trabajador, y si al apreciar la justificación de la renovación de los contratos o de las relaciones laborales de duración determinada por las razones objetivas previstas en esa cláusula se ha de tener en cuenta el número y la duración acumulada de los contratos o de las relaciones laborales de esa clase concluidos en el pasado con el mismo empresario.

22 El Land afirma que la sustitución temporal de un trabajador encaja en las razones objetivas previstas en la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco CDD. La ausencia temporal del trabajador al que se ha de sustituir implica una necesidad pasajera de contratar a otro trabajador, al que sólo se necesita durante el tiempo de ausencia del sustituido. A juicio del Land, la existencia de una amplia necesidad permanente de sustitución de trabajadores no puede desvirtuar la validez de la celebración de un contrato de duración determinada por causa de sustitución en virtud del artículo 14, apartado 1, punto 3, de la TzBfG. En efecto, es preciso verificar la razón objetiva invocada en cada caso específico de sustitución, y no excluir los supuestos de sustituciones permanentes, frecuentes y repetidas. Si la validez de un contrato de trabajo de duración determinada tuviera que depender de ello, el empresario se vería forzado a contar con una reserva permanente de personal. Ello sólo sería posible en las grandes empresas. Según el Land, la libertad de gestión del empresario debe preservarse, de modo que éste pueda decidir la oportunidad y las modalidades del recurso al personal sustituto para hacer frente a una necesidad recurrente de sustitución de trabajadores.

23 Los Gobiernos alemán y polaco también alegan el margen de apreciación del que disponen los empresarios en virtud del Acuerdo marco CDD y mantienen que el Derecho de la Unión permite justificar un contrato de trabajo de duración determinada para una sustitución en el supuesto de la necesidad recurrente de sustitución de personal. Esa situación se diferencia con claridad de la «necesidad permanente y duradera», dado que las ausencias de los trabajadores sustituidos son de duración limitada. Éstos tienen el derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, derecho que su empresario está obligado a hacer efectivo.

24 La demandante en el litigio principal no ha presentado observaciones escritas.

25 Hay que recordar que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco CDD tiene por objeto alcanzar uno de los objetivos perseguidos por este Acuerdo, en concreto, imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, considerada fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, estableciendo un cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados (véanse las sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, Rec. p. I-6057, apartado 63, y de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, Rec. p. I-3071, apartado 73).

26 De esta forma, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco CDD impone a los Estados miembros, a efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, la obligación de adoptar una o varias de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contemple medidas legales equivalentes. Las tres medidas enumeradas en el punto 1, letras a) a c) de dicha cláusula, se refieren, respectivamente, a las 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 la sentencia Angelidaki y otros, antes citada, apartado 74, y el auto de 1 de octubre de 2010, Affatato, C-3/10, apartados 43 y 44 y jurisprudencia citada).

27 El Tribunal de Justicia ya ha afirmado que el concepto de razones objetivas enunciado en la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco CDD debe ser entendido en el sentido de que 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 particular, 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 Angelidaki y otros, antes citada, apartado 96 y jurisprudencia citada).

28 En cambio, una disposición legislativa o reglamentaria nacional que se limitara a autorizar de manera general y abstracta la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada no se ajustaría a las exigencias que se han precisado en el anterior apartado de la presente sentencia (sentencia Angelidaki y otros, antes citada, apartado 97 y jurisprudencia citada).

29 En efecto, una disposición de esta naturaleza, de carácter meramente formal, no permite deducir 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. Tal disposición entraña un riesgo real de dar lugar a una utilización abusiva de este tipo de contratos, por lo que no es compatible ni con el objetivo ni con el efecto útil del Acuerdo marco CDD (véase en ese sentido la sentencia Angelidaki y otros, antes citada, apartados 98 y 100 y jurisprudencia citada).

30 No obstante, se ha de señalar que una disposición como la controvertida en el litigio principal, que permite la renovación de contratos de duración determinada para sustituir a otros trabajadores que temporalmente no pueden ejercer sus funciones no es en sí misma contraria al Acuerdo marco CDD. En efecto, la sustitución temporal de otro trabajador para atender en sustancia a necesidades de personal de duración limitada por parte del empresario puede constituir en principio una razón objetiva en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), de ese Acuerdo marco (véase en ese sentido la sentencia Angelidaki y otros, antes citada, apartado 102).

31 En efecto, en una administración que dispone de numeroso personal, como el Land, es inevitable que con frecuencia sean necesarias sustituciones temporales a causa en particular de la indisponibilidad de empleados en situación de baja por enfermedad, de permiso de maternidad o de permiso parental, u otras. La sustitución temporal de trabajadores en esas circunstancias puede constituir una razón objetiva en el sentido de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco CDD, que justifica tanto la duración determinada de los contratos concluidos con el personal sustituto como la renovación de esos contratos en función de las necesidades que surjan, a reserva del cumplimiento de las exigencias fijadas para ello por el Acuerdo marco CDD.

32 Esa conclusión es tanto más necesaria cuando la normativa nacional que justifica la renovación de contratos de duración determinada en caso de sustitución temporal también pretende objetivos de política social reconocidos como legítimos. En efecto, según resulta del apartado 27 de la presente sentencia el concepto de razón objetiva que figura en la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco CDD abarca la prosecución de esos objetivos.

33 Según se deduce de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, las medidas tendentes a la protección del embarazo y la maternidad y a permitir que hombres y mujeres concilien sus obligaciones profesionales y familiares persiguen objetivos legítimos de política social (véanse en ese sentido las sentencias de

17 de junio de 1998, Hill y Stapleton, C-243/95, Rec. p. I-3739, apartado 42, y de 18 de noviembre de 2004, Sass, C-284/02, Rec. p. I-11143, apartados 32 y 33). La legitimidad de esos objetivos también se confirma por las disposiciones de la Directiva 92/85 y las del Acuerdo marco sobre permiso parental.

34 Hay que poner de relieve sin embargo que, aunque pueda en principio admitirse la razón objetiva prevista por una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, las autoridades competentes deben procurar que la aplicación concreta de esa razón objetiva, considerando las particularidades de la actividad de que se trate y las condiciones de su ejercicio, se ajuste a las exigencias del Acuerdo marco CDD. En la aplicación de la disposición de Derecho nacional en cuestión esas autoridades deben establecer por tanto criterios objetivos y transparentes con objeto de comprobar si la renovación de esos contratos responde efectivamente a una necesidad real y puede lograr el objetivo pretendido y necesario a tal efecto.

35 En el presente caso, la Comisión Europea mantiene que la renovación repetida de una relación de trabajo y la conclusión de numerosos contratos sucesivos de duración determinada, así como la amplitud del período durante el que el trabajador afectado ya ha estado empleado en virtud de tales contratos, demuestran la existencia de un abuso en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo marco CDD. Según la Comisión, la celebración de varios contratos sucesivos de duración determinada, en especial a lo largo de un período bastante prolongado, es apta para demostrar que la prestación requerida del trabajador afectado no constituye tan sólo una necesidad temporal.

36 Se debe recordar sobre ello que el Tribunal de Justicia ya ha juzgado que la renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para atender a necesidades que en realidad no tienen carácter temporal, sino muy al contrario permanente y duradero, no está justificada a efectos de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco CDD (véase en ese sentido la sentencia Angelidaki y otros, antes citada, apartado 103).

37 En efecto, esa utilización de los contratos o de las relaciones laborales de duración determinada se opondría directamente a la premisa en la que se basa el Acuerdo marco CDD, a saber, que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de la relación laboral, aunque los contratos de duración determinada sean característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades (véase la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 61).

38 No obstante, como en sustancia ha alegado el Gobierno polaco, la sola circunstancia de que se celebren contratos de trabajo de duración determinada para atender a una necesidad permanente o recurrente de sustitución de personal por parte del empresario no puede bastar por sí misma para excluir que cada uno de esos contratos, considerado de forma aislada, se haya concluido para llevar a cabo una sustitución de carácter temporal. Aun si la sustitución cubre una necesidad permanente, dado que el trabajador contratado mediante un contrato de duración determinada ejecuta tareas bien definidas que forman parte de las actividades habituales del empresario o de la empresa, no deja de ser cierto que la necesidad de sustitución de personal sigue siendo temporal puesto que se presume que el trabajador sustituido reanudará su actividad al término de su permiso, que constituye la causa por la que temporalmente el trabajador sustituido no puede ejecutar él mismo esas tareas.

39 Incumbe a todas las autoridades del Estado miembro interesado garantizar, en el ejercicio de sus respectivas competencias, la observancia de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco CDD, comprobando concretamente que la renovación de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada trata de atender a necesidades provisionales, y que una disposición como el artículo 14, apartado 1, punto 3, de la TzBfG no se utilice, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas del empresario en materia de personal (véase por analogía la sentencia Angelidaki y otros, antes citada, apartado 106).

40 Como alega la Comisión Europea, incumbe a esas autoridades examinar en cada caso todas las circunstancias del asunto, tomando en consideración, en particular, el número de dichos contratos sucesivos celebrados con la misma persona o para realizar un mismo trabajo, con objeto de excluir que contratos o relaciones laborales de duración determinada, aunque se concluyan en apariencia para atender a una necesidad de sustitución de personal, sean utilizados de manera abusiva por los empleadores (véanse en ese sentido el auto de 12 de junio de 2008, Vassilakis y otros, C-364/07, apartado 116, y la sentencia Angelidaki y otros, antes citada, apartado 157). Aunque la apreciación de la razón objetiva alegada debe referirse a la renovación del último contrato de trabajo concluido, la existencia, el número y la duración de contratos sucesivos de esa clase celebrados en el pasado con el mismo empresario pueden ser pertinentes para ese examen global.

41 Es preciso observar sobre ello que el hecho de que el número o la duración de los contratos de duración determinada sean objeto de las medidas preventivas previstas en la cláusula 5, punto 1, letras b) y c), del Acuerdo marco CDD no implica que esos factores no puedan tener ninguna incidencia en la apreciación de las razones objetivas previstas en esa cláusula 5, punto 1, letra a), e invocadas para justificar la renovación de contratos de duración determinada.

42 En contra de lo alegado por el Gobierno alemán, esa interpretación de la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco CDD no se opone en absoluto a la elección de los medios, que esa disposición atribuye a los Estados miembros.

43 En efecto, como la Comisión ha manifestado, teniendo en cuenta el objetivo pretendido por el conjunto de las medidas adoptadas en virtud de la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco CDD, es necesario, incluso si concurre una razón objetiva que justifique en principio el recurso a sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, que las autoridades competentes tengan en cuenta, si fuera preciso, todas las circunstancias que rodean la renovación de esos contratos o relaciones laborales, ya que esas circunstancias pueden revelar indicios de un abuso que esa cláusula pretende prevenir.

44 En la vista, en respuesta a una pregunta del Tribunal de Justicia, el Land y el Gobierno alemán han reconocido la posible existencia de circunstancias en las que un empresario estaría obligado a tener en cuenta la naturaleza y la extensión de los contratos de duración determinada concluidos con un empleado.

45 Dado que la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco CDD es aplicable únicamente en el supuesto de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (veáse en ese sentido la sentencia de 22 de noviembre de 2005, Mangold, C-144/04, Rec. p. I-9981, apartados 41 y 42), parece lógico que la existencia de una sucesión de contratos o relaciones laborales de duración determinada sea pertinente en relación con todas las medidas adoptadas con fundamento en esa cláusula.

46 En su primera cuestión el tribunal remitente también pregunta si el hecho de que la necesidad de sustitución de personal sea en realidad permanente o recurrente y de que el empresario también pueda atender a esa necesidad con la contratación de un trabajador mediante un contrato de duración indefinida excluye que una necesidad de sustitución de personal constituya una razón objetiva en el sentido de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco CDD.

47 Debe recordarse al respecto que, como se desprende del punto 10 de las consideraciones generales del referido Acuerdo marco, éste remite a los Estados miembros y los interlocutores sociales para la determinación de las modalidades detalladas de aplicación de los principios y reglas que establece, a fin de garantizar que aquéllas respeten el Derecho y las prácticas nacionales y que se tengan debidamente en cuenta las particularidades de cada situación concreta (sentencias antes citadas Adeneler y otros, apartado 68, y Angelidaki y otros, apartado 71).

48 Como han alegado los Gobiernos alemán y polaco, de ello resulta que los Estados miembros disponen en virtud de la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco CDD de un margen de apreciación para alcanzar el objetivo que ésa pretende, si bien ese margen de apreciación está sujeto a la condición de garantizar el resultado exigido por el Derecho de la Unión, tal como se deduce, no sólo del artículo 288 TFUE, párrafo tercero, sino también del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, interpretado a la luz del decimoséptimo considerando de ésta (sentencia Angelidaki, antes citada, apartado 80 y jurisprudencia citada).

49 Ese margen de apreciación también se deduce de la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco CDD, que reconoce a los Estados miembros la facultad de tener en cuenta las necesidades particulares de los distintos sectores de actividades y/o de las categorías de trabajadores de que se trate, siempre que ello obedezca a motivos objetivos (sentencia de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino, C-53/04, Rec. p. I-7213, apartado 45).

50 El mero hecho de que una necesidad de sustitución de personal pueda cubrirse con la conclusión de contratos de duración indefinida no supone que un empresario que decida recurrir a contratos de duración determinada para hacer frente a carencias temporales de personal, aun si éstas se producen de forma recurrente, incluso permanente, actúe de modo abusivo, con vulneración de la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco CDD y de la normativa nacional que transpone ésta.

51 Como resulta del apartado 43 de la presente sentencia, la existencia de una razón objetiva en el sentido de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco CDD excluye en principio la existencia de un abuso, salvo si un examen global de las circunstancias que rodean la renovación de los contratos o las relaciones laborales de duración determinada en cuestión revela que las prestaciones requeridas del trabajador no corresponden a una mera necesidad temporal.

52 Además, el Tribunal de Justicia ya ha señalado que la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco CDD no impone a los Estados miembros una obligación general de prever la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido, así como tampoco determina las condiciones específicas en las que pueden utilizarse los primeros contratos mencionados, dejando de esta manera a los Estados miembros cierto margen de apreciación en la materia (sentencias antes citadas Adeneler y otros, apartado 91; Marrosu y Sardino, apartado 47, y Angelidaki y otros, apartados 145 y 183).

53 Así, la cláusula 5, apartado 2, letra b), de dicho Acuerdo marco se limita a prever que «cuando resulte necesario», los Estados miembros determinarán en qué condiciones los contratos o las relaciones de trabajo de duración determinada «se considerarán celebrados por tiempo indefinido».

54 La exigencia automática de conclusión de contratos de duración indefinida cuando la dimensión de la empresa o de la entidad afectada y la composición de su personal implican que el empresario hace frente a una necesidad recurrente o permanente de sustitución de personal iría más allá de los objetivos pretendidos por el Acuerdo marco CDD y la Directiva 1999/70 y vulneraría el margen de apreciación reconocido por ambos instrumentos a los Estados miembros y en su caso a los interlocutores sociales.

55 Corresponde al tribunal remitente, teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, apreciar si en las circunstancias del asunto principal el empleo de un trabajador durante un período de once años en virtud de trece contratos sucesivos de duración determinada se ajusta a la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco CDD.

56 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.

*Sobre la segunda cuestión*

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.

**Costas**

58 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional remitente, 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 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.**

Firmas