

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. F.G. JACOBS

presentadas el 20 de septiembre de 2001¹

1. En este asunto, el Bundesarbeitsgericht plantea una serie de cuestiones acerca del efecto directo, la interpretación y el ámbito de aplicación temporal del artículo 37, apartado 1, del Acuerdo europeo por el que se crea una asociación entre las Comunidades Europeas y sus Estados miembros, por una parte, y la República de Polonia, por otra.²

Marco normativo

El Acuerdo europeo

3. Mediante la Decisión 93/743/Euratom, CECA, CE,³ el Consejo y la Comisión adoptaron, en nombre de las Comunidades, el Acuerdo europeo por el que se crea una asociación entre las Comunidades Europeas y sus Estados miembros, por una parte, y la República de Polonia, por otra, firmado en Bruselas el 16 de diciembre de 1991. Con arreglo a su artículo 121, el Acuerdo entró en vigor el 1 de febrero de 1994.⁴

2. El problema fundamental que se presenta es el de si dicho precepto impide la aplicación a los súbditos polacos de una disposición nacional según la cual los puestos de lector de lengua extranjera pueden ser provistos mediante contratos de trabajo de duración determinada, mientras que, por lo que respecta a los demás docentes encargados de tareas particulares, la celebración de tales contratos debe estar justificada, en cada caso, por una razón objetiva.

4. Conforme al considerando decimoquinto de la exposición de motivos del Acuerdo, se establece una asociación entre las Partes reconociendo el hecho de que el objetivo final de Polonia es llegar a ser miembro de la Comunidad, y que dicha asociación, en opinión de las Partes, contribuirá a alcanzar ese objetivo.

1 — Lengua original: inglés.

2 — DO 1993, L 348, p. 2.

3 — Decisión del Consejo y de la Comisión de 13 de diciembre de 1993 relativa a la celebración del Acuerdo europeo entre las Comunidades Europeas y sus Estados miembros, por una parte, y la República de Polonia, por otra (DO L 348, p. 1).

4 — Información relativa a la fecha de entrada en vigor del Acuerdo europeo con Polonia (DO 1993, L 348, p. 184).

5. Los objetivos del Acuerdo se establecen en su artículo 1, apartado 2, de la siguiente manera:

«— ofrecer un marco apropiado para el diálogo político que permita desarrollar unas relaciones políticas estrechas entre las Partes;

— fomentar la expansión del comercio y unas relaciones económicas armoniosas entre las Partes para favorecer así un desarrollo económico dinámico en Polonia y su prosperidad;

— suministrar una base para la asistencia financiera y técnica de la Comunidad a Polonia;

— crear el marco apropiado para la gradual integración de Polonia en la Comunidad. Para tal fin, Polonia deberá tomar medidas para cumplir las condiciones necesarias;

— fomentar la cooperación en temas culturales».

6. Con el fin de llevar a cabo esos objetivos, el Acuerdo prevé una serie de disposiciones detalladas relativas, en particular, a la libre circulación de mercancías (título III), circulación de trabajadores, al derecho de establecimiento y los servicios (título IV), pago, capitales, competencia y aproximación de las legislaciones (título V), cooperación económica (título VI), cooperación cultural (título VII) y cooperación financiera (título VIII). Además, el artículo 102 establece un Consejo de asociación encargado de supervisar la aplicación del Acuerdo y, en virtud del artículo 104, de adoptar decisiones y recomendaciones con arreglo a preceptos específicos del Acuerdo.

7. En el presente asunto, se cuestionan las disposiciones del título IV («Circulación de trabajadores, derecho de establecimiento, servicios») y, en particular, el capítulo I («Circulación de trabajadores») de dicho título.

8. Las disposiciones del capítulo I no confieren a los trabajadores migrantes polacos un derecho de entrada y estancia en el territorio de los Estados miembros. Sin embargo, en lo que atañe a los trabajadores migrantes polacos que ejerzan legalmente una actividad laboral en un Estado miembro, el artículo 37 del

Acuerdo dispone, en lo que interesa al [...]» presente asunto:⁵

«1. Sin perjuicio de las condiciones y modalidades aplicables en cada Estado miembro:

- el trato concedido a los trabajadores de nacionalidad polaca, contratados legalmente en el territorio de un Estado miembro, estará libre de toda discriminación basada en la nacionalidad, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, remuneración o despido, en relación con sus propios nacionales;

5 — Disposiciones de idéntico tenor se encuentran en cada uno de los diez acuerdos europeos firmados hasta la fecha. Véanse, el artículo 38, apartado 1, del Acuerdo europeo por el que se crea una asociación entre las Comunidades Europeas y sus Estados miembros, por una parte, y la República de Bulgaria, por otra (DO 1994, L 358, p. 3); artículo 38, apartado 1, del Acuerdo europeo por el que se crea una asociación entre las Comunidades Europeas y sus Estados miembros, por una parte, y la República Checa, por otra (DO 1994, L 360, p. 2); artículo 36, apartado 1, del Acuerdo Europeo por el que se crea una asociación entre las Comunidades Europeas y sus Estados miembros, por una parte, y la República de Estonia, por otra (DO 1998, L 68, p. 3); artículo 37, apartado 1, del Acuerdo europeo por el que se crea una asociación entre las Comunidades Europeas y sus Estados miembros, por una parte, y la República de Hungría, por otra (DO 1993, L 347, p. 2); artículo 37, apartado 1, del Acuerdo europeo por el que se crea una asociación entre las Comunidades Europeas y sus Estados miembros, por una parte, y la República de Letonia, por otra (DO 1998, L 26, p. 3); artículo 37, apartado 1, del Acuerdo europeo por el que se crea una asociación entre las Comunidades Europeas y sus Estados miembros, por una parte, y la República de Lituania, por otra (DO 1998, L 51, p. 3); artículo 38, apartado 1, del Acuerdo europeo por el que se crea una asociación entre las Comunidades Europeas y sus Estados miembros, por una parte, y Rumanía, por otra (DO 1994, L 357, p. 2); artículo 38, apartado 1, del Acuerdo Europeo por el que se crea una asociación entre las Comunidades Europeas y sus Estados miembros, por una parte, y la República Eslovaca, por otra (DO 1994, L 359, p. 2); y artículo 38, apartado 1, del Acuerdo europeo por el que se crea una asociación entre las Comunidades Europeas y sus Estados miembros, actuando en el marco de la Unión Europea, por una parte, y la República de Eslovenia, por otra (DO 1999, L 51, p. 3).

9. Se debe examinar el artículo 37 del Acuerdo a la luz de su artículo 58, situado en el capítulo IV («Disposiciones generales») del título IV. El artículo 58, apartado 1, dispone:

«A efectos del título IV del presente Acuerdo, ninguna de las disposiciones de este último impedirá a las Partes el aplicar su propia legislación y reglamentos relativos a la entrada y estancia, condiciones de trabajo y establecimiento de personas físicas y prestación de servicios, siempre que no las apliquen de manera que anulen o reduzcan los beneficios que correspondan a cualquiera de las Partes con arreglo a una disposición específica del presente Acuerdo. Esta disposición se entiende sin perjuicio de la aplicación del artículo 53.»

10. Por último, se adjuntan al Acuerdo una serie de declaraciones conjuntas. La segunda de ellas, titulada «Apartado 1 del artículo 37» establece:⁶

«Queda entendido que el concepto de “condiciones y modalidades aplicables en cada Estado miembro”, incluye, llegado el caso, las normas de la Comunidad.»

6 — DO 1993, L 348, p. 179.

Disposiciones pertinentes de Derecho alemán

11. Como expliqué en otra ocasión,⁷ según la jurisprudencia de los órganos jurisdiccionales alemanes, en Derecho alemán un contrato de trabajo sólo puede celebrarse por duración determinada si existe una razón objetiva para esta limitación. En lo sucesivo, denominaré «contrato de duración determinada» a este tipo de contrato de trabajo.

12. La Hochschulrahmengesetz (Ley-marco sobre la enseñanza superior; en lo sucesivo, «HRG»), de 26 de enero de 1976, contiene normas sobre la celebración de contratos de duración determinada por los centros de enseñanza superior y de investigación.

13. La HRG ha sido modificada en varias ocasiones. En el momento en que ocurrieron los hechos que han dado lugar al litigio del presente asunto, las disposiciones pertinentes se encontraban en la HRG tal como fue modificada por el artículo 1 de la Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (Ley relativa a los contratos de trabajo de duración determinada del personal de enseñanza y de investigación de los establecimientos de enseñanza superior y de investigación), de 14 de junio de 1985.⁸

14. Dicha modificación introdujo en la HRG una serie de nuevos artículos, numerados del 57a al 57f. El artículo 57a define las categorías de trabajadores a las que son aplicables los nuevos preceptos, incluyendo especialmente a los «colaboradores en el campo de las ciencias y de las bellas artes» contemplados en el artículo 53 de la HRG, al «personal encargado de tareas médicas» contemplado en el artículo 54, y al «personal docente encargado de tareas particulares» contemplado en el artículo 56. El artículo 57b, apartado 1, dispone que la celebración de contratos de trabajo de duración determinada con el personal contemplado en el artículo 57a se autoriza si la limitación temporal está justificada por una razón objetiva, salvo en los casos en que las normas y principios generales de Derecho del trabajo no exijan una razón objetiva.

15. El artículo 57b, apartado 2, establece que, en el caso de los trabajadores contemplados en los artículos 53 y 54, aquellas razones concurren especialmente: 1) si la actividad del colaborador sirve también para proseguir su formación como futuro investigador o profesional en el campo de las bellas artes o para la continuación de su formación profesional; 2) si es retribuido con ayuda de medios presupuestarios que, por razones de presupuesto, se destinan a una actividad de duración limitada; 3) si se le ha seleccionado para adquirir, o para aportar temporalmente, conocimientos y experiencias específicas; 4) si es retribuido esencialmente a partir de una financiación exterior; 5) si fue contratado por primera vez.

7 — Véanse mis conclusiones en el asunto en el que recayó la sentencia Spottii (C-272/92, Rec. 1993, pp. I-5185 y ss., especialmente p. 5195), punto 5.

8 — BGBl. 1985 I, p. 1065.

16. Según el artículo 57b, apartado 3, en su versión vigente en el momento en que sucedieron los hechos del procedimiento principal:

«Existe también una razón objetiva que justifica la celebración de un contrato de duración determinada con un docente de lengua extranjera encargado de tareas particulares cuando la actividad a la que se destine a este último se refiera esencialmente a la formación en una lengua extranjera (lector).»

17. El artículo 57c, apartado 2, impone una duración máxima de cinco años para los contratos de duración determinada basados en una de las razones mencionadas en el artículo 57b, apartado 2, números 1 a 4, o en su apartado 3. En el caso de que el trabajador haya celebrado varios contratos de duración determinada del tipo antes descrito con el mismo establecimiento de enseñanza superior, la duración total de contratación no deberá ser superior a cinco años.

18. Como se puede observar, conforme a las disposiciones de la HRG vigentes en el momento de los hechos, se permitía la contratación de lectores por duración determinada, pero no se exigía obligatoriamente.

19. Finalmente, se ha de observar que el artículo 57b, apartado 3, fue derogado por

el legislador alemán con efectos a partir del 24 de agosto de 1998.⁹ Los lectores están sujetos actualmente a las disposiciones generales del artículo 57b, apartados 1 y 2. Sin embargo, dado que el contrato de la demandante expiró con anterioridad al 24 de agosto de 1998, las modificaciones de la Ley no son aplicables a su situación con arreglo a la jurisprudencia alemana.

Antecedentes de hecho y procedimiento principal

20. Beata Pokrzeptowicz-Meyer, demandante en el procedimiento principal, tiene nacionalidad polaca. Tras terminar sus estudios de germanista en 1991 en Lodz (Polonia), obteniendo el diploma de *Magistra*, se trasladó a Alemania a mediados de 1992. Mediante contrato de 5 de octubre de 1992 fue empleada a tiempo parcial por la demandada en el procedimiento principal, el Land Nordrhein-Westfalen, como lectora en la Universidad de Bielefeld para el período comprendido entre el 8 de octubre de 1992 y el 30 de septiembre de 1996. Con arreglo a la cláusula 2 de su contrato, éste se concertó por duración determinada, conforme al artículo 57b, apartado 3, de la HRG, debido a que su contratación tenía lugar principalmente para la enseñanza de lenguas extranjeras. La descripción de los servicios elaborada por la demandada establecía que la demandante debía impartir clases de polaco a razón de ocho horas semanales cada semestre, evaluar los conocimientos lingüísticos adquiridos por los estudiantes así como

⁹ — Viertes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes (Cuarta Ley de modificación de la HRG), BGBl. 1998 I, p. 2190.

proporcionar conocimientos sobre la cultura polaca. La demandante sólo podía impartir cursos de lingüística y literatura con carácter excepcional y, en cualquier caso, de escaso contenido.

dicional, estimando que el litigio suscitaba cuestiones de Derecho comunitario, suspendió el procedimiento y planteó al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

21. Mediante recurso interpuesto ante el Arbeitsgericht el 16 de enero de 1996, la demandante solicitó que se declarara que su relación laboral con la demandada no concluiría por el hecho de que su duración hubiese sido limitada al 30 de septiembre de 1996. Al amparo de la sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto Spotti,¹⁰ según la cual las disposiciones nacionales de ese tipo son contrarias al artículo 48, apartado 2, del Tratado CEE, la demandante alegó que aquella limitación no podía ampararse en el artículo 57b, apartado 3, de la HRG. La demandada se opuso a ello, alegando fundamentalmente que, hasta su derogación con efectos a partir del 24 de agosto de 1998, el artículo 57b, apartado 3, de la HRG seguía aplicándose a los contratos con lectores de lengua extranjera procedentes de países que no fuesen miembros de la Unión Europea.

«1) ¿El artículo 37, apartado 1, del Acuerdo europeo de 16 de diciembre de 1991 por el que se crea una asociación entre las Comunidades Europeas y sus Estados miembros, por una parte, y la República de Polonia, por otra, se opone a la aplicación de una disposición nacional —a nacionales polacos—, conforme a la cual los empleos de lector de lengua extranjera pueden ser provistos mediante contratos de trabajo de duración determinada, mientras que, por lo que respecta a los demás docentes encargados de tareas particulares, la celebración de tales contratos debe estar justificada, en cada caso, por una razón objetiva?»

2) En el supuesto de que el Tribunal de Justicia responda afirmativamente a la primera cuestión:

22. Habiendo desestimado el Arbeitsgericht (Alemania) la demanda, la parte demandante apeló ante el Landesarbeitsgericht que estimó el recurso. La demandada recurrió contra esta última resolución ante el Bundesarbeitsgericht, alegando una infracción de Derecho. Este órgano jurisdic-

«¿El artículo 37, apartado 1, del Acuerdo europeo se opone también a la aplicación de las disposiciones nacionales, cuando el contrato de trabajo de duración determinada se haya celebrado antes de que dicho Acuerdo entre en vigor y el plazo pactado finalice después de su entrada en vigor?»

¹⁰ — Asunto C-272/92, citado en la nota 7.

23. Han presentado observaciones escritas el Land Nordrhein-Westfalen, el Gobierno francés y la Comisión. En la vista fueron oídas las observaciones del Gobierno francés y de la Comisión.

Admisibilidad

24. El Acuerdo controvertido en el presente asunto es un acuerdo internacional, celebrado entre las Comunidades y los Estados miembros y Polonia, de carácter vinculante, en virtud del artículo 300 CE, apartado 7, para las Comunidades y los Estados miembros. Con arreglo a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, este tipo de acuerdo forma parte del ordenamiento jurídico comunitario y el Tribunal de Justicia es, por tanto, competente para pronunciarse, en el marco del procedimiento establecido por el artículo 234 CE, sobre su interpretación.¹¹ Por consiguiente, se debe declarar la admisibilidad de las cuestiones planteadas en el presente asunto.

Sobre la primera cuestión prejudicial

25. Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente

11 — Sentencias del Tribunal de Justicia, de 30 de abril de 1974, Haegeman (181/73, Rec. p. 449), apartados 5 y 6, y de 30 de septiembre de 1987, Demirel (12/86, Rec. p. 3719), apartado 7.

pregunta si el artículo 37, apartado 1, del Acuerdo prohíbe la aplicación a los nacionales polacos de una disposición nacional según la cual los puestos de lector de lengua extranjera pueden ser provistos mediante contratos de trabajo de duración determinada mientras que, por lo que respecta a los demás docentes encargados de tareas particulares, la celebración de tales contratos debe estar justificada, en cada caso, por una razón objetiva.

26. Para responder a dicha cuestión es necesario examinar dos extremos. En primer lugar, ¿el artículo 37, apartado 1, tiene efecto directo, de manera que puede ser invocado por un particular en la situación de la demandante frente a una autoridad pública que actúe en calidad de empleador de docentes universitarios? En segundo lugar, ¿una norma nacional es contraria al artículo 37, apartado 1, si dispone que los lectores de lenguas pueden ser contratados por duración determinada sin necesidad de justificarlo en cada caso por una razón objetiva?

Efecto directo del artículo 37, apartado 1, del Acuerdo

27. Conforme a jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, «una disposición de un acuerdo celebrado por la Comunidad con terceros países debe considerarse directamente aplicable cuando contiene, a la vista de su tenor, de su objeto, así como por la naturaleza del acuerdo, una obligación clara y precisa, cuya ejecución y cuyos

efectos no se subordinan a la adopción de acto ulterior alguno». ¹²

28. A fin de determinar si el primer apartado del artículo 37 del Acuerdo cumple dichos criterios, es necesario examinar en primer lugar su tenor.

29. El artículo 37, apartado 1, dispone que «sin perjuicio de las condiciones y modalidades aplicables en cada Estado miembro [...] el trato concedido a los trabajadores de nacionalidad polaca, contratados legalmente en el territorio de un Estado miembro, estará libre de toda discriminación basada en la nacionalidad, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, remuneración o despido, en relación con sus propios nacionales».

30. Como se puede observar, el tenor del artículo 37, apartado 1, comprende dos frases distintas. La última («el trato concedido [...] estará libre de toda discriminación [...]») establece en términos claros, precisos e incondicionales una prohibición de discriminación basada en la nacionalidad contra los trabajadores migrantes polacos por lo que respecta a las condiciones de trabajo, retribución o despido.

31. Una prohibición establecida en dichos términos puede tener, como el Tribunal de Justicia reconoció en el asunto El-Yassini, ¹³ efecto directo. En dicho asunto, se plantearon al Tribunal de Justicia cuestiones sobre el efecto y la interpretación del artículo 40, párrafo primero, del Acuerdo de Cooperación entre la Comunidad Económica Europea y el Reino de Marruecos, en virtud del cual «cada uno de los Estados miembros concederá a los trabajadores de nacionalidad marroquí empleados en su territorio un régimen caracterizado por la ausencia de cualquier discriminación basada en la nacionalidad con respecto a sus propios nacionales en lo que respecta a las condiciones de trabajo y de remuneración». Habida cuenta de que el artículo 40, párrafo primero, «en unos términos claros, precisos e incondicionales [...] consagra la prohibición de discriminar, por razón de su nacionalidad, a los trabajadores migrantes marroquíes contratados en el territorio del Estado miembro de acogida en lo que atañe a las condiciones de trabajo y de remuneración» y que «el examen del objeto y de la naturaleza del Acuerdo del que forma parte dicha disposición no contradice la afirmación de que dicho principio de no discriminación puede aplicarse directamente a la situación de los particulares», el Tribunal de Justicia declaró que «los justiciables a los que se aplica esta disposición tienen derecho a invocarla ante los órganos jurisdiccionales nacionales». ¹⁴

32. Según el Land Nordrhein-Westfalen, el artículo 37, apartado 1, del Acuerdo no

13 — Sentencia de 2 de marzo de 1999 (C-416/96, Rec. p. I-1209), apartado 27.

14 — Apartados 27, 28 y 32 de la sentencia. Véanse también, respecto al efecto directo de las normas sobre igualdad de trato en el ámbito de la seguridad social, las sentencias de 31 de enero de 1991, Kziber (C-18/90, Rec. p. I-199); de 5 de abril de 1995, Krid (C-103/94, Rec. p. I-719), y, recientemente, de 11 de noviembre de 1999, Meshah (C-179/98, Rec. p. I-7955).

12 — Véanse, en particular, las sentencias Demirel, citada en la nota 11, apartado 14; de 4 de mayo de 1999, Süritil (C-262/96, Rec. p. I-2685), apartado 60, y de 11 de mayo de 2000, Savas (C-37/98, Rec. p. I-2927), apartado 39.

puede, sin embargo, tener efecto directo porque las Partes del Acuerdo incluyeron el complemento «sin perjuicio de las condiciones y modalidades aplicables en cada Estado miembro» en la redacción de su párrafo primero. En su opinión, dicho complemento limita la prohibición de discriminación por razón de la nacionalidad y, por tanto, el artículo 37, apartado 1, no puede ser considerado incondicional en el sentido de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre el efecto directo.

33. Este argumento merece ser examinado. A primera vista, el artículo 37, apartado 1, parece que supedita la aplicación del principio de igualdad de trato entre trabajadores de la Comunidad y polacos a una determinada apreciación discrecional de los Estados miembros.

34. Desde mi punto de vista, sin embargo, el argumento de la demandada descansa en una comprensión errónea de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre el efecto directo de las disposiciones de acuerdos internacionales. Conforme a dicha jurisprudencia,¹⁵ para decidir si una disposición es incondicional hay que examinar si la obligación que en ella se establece requiere (está condicionada por) que las partes del acuerdo adopten medidas ulteriores, o si esa obligación es suficientemente precisa y completa para que los órganos jurisdiccionales nacionales puedan aplicarla sin necesidad de adoptar aquellas medidas. A la vista de esta jurisprudencia, no resulta decisivo que el tenor del artículo

37, apartado 1, se refiera a «las condiciones y modalidades aplicables en cada Estado miembro». Aun cuando de estas palabras se deduzca, como defiende el demandado, que el ejercicio de los derechos conferidos por el artículo 37, apartado 1, a los trabajadores polacos puede estar sujeto a determinadas condiciones establecidas por el Derecho nacional,¹⁶ la prohibición de discriminar a los trabajadores migrantes polacos sigue siendo perfectamente apta para que los órganos jurisdiccionales nacionales la apliquen en el caso de que no existieran aquellas medidas.

35. La opinión que defiende que el artículo 37, apartado 1, no puede tener efecto directo es también difícil de conciliar con el objetivo y el contexto del conjunto del Acuerdo.¹⁷

36. En primer lugar, se ha de señalar que ni el artículo 37, apartado 1, ni ninguna otra

16 — Examinaré más adelante, en los apartados 42 a 45, en qué podrían consistir dichas condiciones.

17 — Véanse, en este sentido, Cremona, M.: «The New Associations: Substantive Issues of the Europe Agreements with the Central and Eastern European States», *The Legal Regulation of the European Community's External Relations after the Completion of the Internal Market*, V. Konstadinidis (ed.), p. 145; Martin, D.: «Association Agreements», *Assoziierungsabkommen der EU mit Drittstaaten*, 1998, p. 32; Hedemann-Robinson, M.: «An overview of recent legal developments at Community level in relation to third country nationals resident within the European Union, with particular reference to the case law of the European Court of Justice», *Common Market Law Review* n° 525, 2001, pp. 571 y 572. Otros autores han defendido el efecto directo del artículo 37, apartado 1, aunque sin examinar expresamente la importancia de la frase «sin perjuicio de las condiciones y modalidades aplicables en cada Estado miembro». Véanse, Peers, S.: «Towards Equality: Actual and Potential Rights of Third-Country Nationals in the European Union», *Common Market Law Review* n° 7, 1996, p. 29; Nyssen, L., y Denoël, X.: «La situation des ressortissants de pays tiers à la suite de l'arrêt Bosman», *Revue du marché unique européen* n° 119, 1996, pp. 124 y 125.

15 — Véase la jurisprudencia citada en la nota 12.

disposición del Acuerdo, dispone *expresamente* que no se pretendiese otorgar efecto directo al artículo 37, apartado 1. La cuestión reside en saber si, no existiendo en el Acuerdo una norma expresa en ese sentido, el complemento «sin perjuicio de las condiciones y modalidades [...]» se debe interpretar en el sentido de que priva de tal efecto al principio de igualdad de trato establecido en el artículo 37, apartado 1.

38. En cualquier caso, si las Partes del Acuerdo pretendieron privar de efecto directo al artículo 37, apartado 1, y, por tanto, de gran parte de su eficacia, se supone que habrían expresado dicha intención de forma más clara que con la mera adición a su redacción de la formulación, más bien vaga, «sin perjuicio de las condiciones y modalidades [...]». Las Partes podrían haber añadido, por ejemplo, en su título IX («Disposiciones institucionales, generales y finales») una disposición relativa al efecto directo del Acuerdo.

37. Para dar respuesta a dicha cuestión, se debe tomar en cuenta que la interpretación preferida por el Land Nordrhein-Westfalen —conforme a la cual la igualdad de trato de los trabajadores migrantes polacos está sujeta a las «modalidades» y «condiciones» de Derecho nacional, directa o indirectamente relacionadas con la nacionalidad— permitiría a los Estados miembros, en efecto, eludir la prohibición establecida en el artículo 37, apartado 1. Por consiguiente, como señalan la Comisión y el Bundesarbeitsgericht, reduciría considerablemente la eficacia del artículo 37, apartado 1, y, quizás, lo hiciese incluso ineficaz. Me resulta difícil aceptar la propuesta, implícita en el argumento del Land Nordrhein-Westfalen, de que las Partes del Acuerdo pretendían dicho resultado. En ese contexto, hay que señalar que ni los Estados miembros ni el Consejo han presentado observaciones al Tribunal de Justicia en el presente asunto para defender dicha propuesta, y que la Comisión y el Gobierno francés coinciden en señalar que el artículo 37, apartado 1, puede tener efecto directo, aun cuando, según el Gobierno francés, el derecho a la igualdad de trato con respecto a las condiciones de trabajo no implica un derecho de acceso al territorio de los Estados miembros o de estancia en él.

39. Asimismo, el análisis comparado del artículo 37, apartado 1, y de otras disposiciones del Acuerdo sugiere, contrariamente a lo que afirma el Land Nordrhein-Westfalen, que la prohibición de discriminación establecida por el artículo 37, apartado 1, tiene efecto directo. Algunas de dichas disposiciones tienen mero carácter programático y su aplicación depende de futuras decisiones del Consejo de asociación.¹⁸ Ello es, por ejemplo, el caso respecto a los ámbitos de seguridad social de los trabajadores en los artículos 38 y 39 y a la prestación de servicios con arreglo al artículo 55 del Acuerdo. Estos preceptos se refieren expresamente a medidas que aún deben ser adoptadas por el Consejo de asociación, al que se confiere el poder de adoptar disposiciones jurídicamente vinculantes a fin de alcanzar sus objetivos. Es discutible si, a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, aquellos preceptos

18 — Véase el punto 6 *supra*.

tienen efecto directo.¹⁹ Frente a dichos preceptos, el artículo 37, apartado 1, establece una norma que impone claramente un resultado que se ha de alcanzar y que es a la vez lo suficientemente precisa y completa como para que los órganos jurisdiccionales nacionales puedan aplicarla sin medidas de adaptación del Derecho nacional. Por tanto, es del todo lógico que el artículo 37, apartado 1, no haga referencia en absoluto a tales medidas y que, con arreglo al artículo 42 del Acuerdo, el Consejo de asociación no tenga competencia para adoptar decisiones vinculantes con el objeto de aplicar el artículo 37, apartado 1, sino sólo para «[considerar] nuevas maneras de mejorar la circulación de los trabajadores» y para «[efectuar] recomendaciones a tal efecto».

nales de los Estados miembros las disposiciones en materia de igualdad de trato establecidas en el Acuerdo. Además, el Tribunal de Justicia ha declarado que pueden tener efecto directo las disposiciones que establecen principios de igualdad de trato por razón de la nacionalidad en acuerdos que, aun estableciendo una cooperación económica entre la Comunidad Europea y terceros países, no tengan por finalidad la integración de dichos Estados en la Comunidad.²² Las consideraciones que llevaron al Tribunal de Justicia a adoptar esta postura se aplican, quizás con mayor razón, en el contexto de los acuerdos que tienen por objeto preparar la adhesión de nuevos Estados a la Comunidad.

40. Además, la opinión según la cual el artículo 37, apartado 1, puede regular directamente la situación de los particulares es perfectamente coherente con el objetivo y la naturaleza del Acuerdo.²⁰ Como se manifiesta en su exposición de motivos y en su artículo 1, apartado 2,²¹ el Acuerdo crea una asociación cuya finalidad es, mediante la creación de un marco de diálogo político, fomentar el comercio y relaciones económicas armoniosas entre las partes, así como la prosperidad de Polonia para facilitar su adhesión a la Unión Europea. No se puede negar que dicha finalidad se facilitará si se otorga a los migrantes polacos la posibilidad de invocar directamente ante los órganos jurisdiccio-

41. Se podría añadir que el hecho de que con el Acuerdo se pretenda esencialmente favorecer el desarrollo económico de Polonia, a fin de preparar su adhesión a la Comunidad, y de que, por tanto, pueda presentarse un desequilibrio entre las obligaciones contraídas por la Comunidad y por Polonia no impide, conforme a jurisprudencia reiterada, que el Tribunal de Justicia reconozca el efecto directo de algunas de sus disposiciones.²³

42. Sin embargo, se sigue planteando la cuestión de cómo hay que entender el

19 — Véanse las sentencias Demirel, citada en la nota 11, apartados 19 a 25, y Savas, citada en la nota 12, apartados 41 a 45.

20 — Véanse, en este sentido, las conclusiones del Abogado General Sr. Léger, de 8 de mayo de 2001, Jany (sentencia de 20 de noviembre de 2001, Rec. p. I-8615), C-268/99, punto 48.

21 — Citados en los puntos 4 y 5.

22 — Asunto C-416/96, citado en la nota 13.

23 — Véanse, en particular, las sentencias Sürül, apartado 72, y Savas, apartado 53, citadas en la nota 12.

complemento «condiciones y modalidades aplicables en cada Estado miembro» recogido en el artículo 37, apartado 1.

permanencia en los mismos de trabajadores y de los miembros de su familia». ²⁴

43. En mi opinión, dicha cuestión debe ser respondida a la luz de la estructura del conjunto del Acuerdo. Como destaca el Gobierno francés, es claro que el Acuerdo establece una distinción entre el *acceso al empleo* y el trato *en el empleo*. Mientras que las condiciones de acceso de los trabajadores migrantes polacos a los mercados laborales de los Estados miembros no son, en principio, objeto del Acuerdo, los trabajadores migrantes admitidos en el territorio de un Estado miembro y que residen legalmente en él deben recibir igual trato que los nacionales de dicho Estado miembro con respecto a las condiciones de trabajo, de retribución y de despido. Esta distinción parece deducirse de la ausencia, en el capítulo I del título IV del Acuerdo, de disposiciones que confieran expresamente a los trabajadores migrantes polacos el derecho de entrar y permanecer en el territorio del Estado miembro, y del artículo 58, apartado 1, según el cual «ninguna de las disposiciones de este [Acuerdo] impedirá a las Partes el aplicar su propia legislación y reglamentos relativos a la entrada y estancia [...] siempre que no las apliquen de manera que anulen o reduzcan los beneficios que correspondan a cualquiera de las Partes con arreglo a una disposición específica del presente Acuerdo». Además, se adjunta al Acuerdo una declaración de la Comunidad Europea que establece que «ninguna de las disposiciones del capítulo I: "Circulación de trabajadores" se interpretará con menoscabo de ninguna competencia de los Estados miembros en lo que se refiere a la entrada de sus territorios y la

44. En dicho contexto, la referencia del artículo 37, apartado 1, a «las condiciones y modalidades aplicables en cada Estado miembro» debe ser entendida primeramente, en mi opinión, como una advertencia de que, puesto que las condiciones de acceso a los mercados de trabajo de los Estados miembros continúa siendo, en principio, objeto del Derecho nacional, el derecho a la igualdad de trato en el trabajo se aplica sólo a los trabajadores migrantes polacos que hayan cumplido los requisitos sustantivos y de procedimiento para entrar y permanecer en el territorio, establecidos por la normativa nacional pertinente.

45. A mayor abundamiento, esa interpretación no es en absoluto incoherente con la declaración conjunta de las Partes al Acuerdo, que dispone que «queda entendido que el concepto de "condiciones y modalidades aplicables en cada Estado miembro", incluye, llegado el caso, las normas de la Comunidad». ²⁵

46. En consecuencia, opino, de acuerdo con la Comisión y el Gobierno francés, que el artículo 37, apartado 1, del Acuerdo tiene efecto directo. Un trabajador

²⁴ — DO 1993, L 348, p. 183.

²⁵ — Véase, asimismo, Martin, D., y Guild, E.: *Free Movement of Persons in the European Union*, 1996, p. 297.

migrante polaco empleado legalmente en el territorio de un Estado miembro puede, por tanto, invocar dicha disposición en un litigio contra una autoridad pública que actúe en concepto de empleador.

tras su modificación).²⁶ Desde mi punto de vista, no existe razón alguna para interpretar de forma distinta el concepto «condiciones de trabajo» del artículo 37, apartado 1, del Acuerdo.

Compatibilidad del artículo 57b, apartado 3, de la HRG con el artículo 37, apartado 1, del Acuerdo

47. El artículo 37, apartado 1, del Acuerdo dispone que el trato concedido a los trabajadores migrantes polacos «estará libre de toda discriminación basada en la nacionalidad, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, remuneración o despido».

48. En mi opinión, no cabe duda de que el artículo 57b, apartado 3, de la HRG es contrario a dicha disposición.

49. En primer lugar, el Tribunal de Justicia ya ha tenido la ocasión de declarar que la duración de los contratos de trabajo y, más concretamente, la utilización de contratos de duración determinada para el personal docente universitario se incluye en el concepto de «condiciones de trabajo» del artículo 48, apartado 2, del Tratado CEE (actualmente artículo 39 CE, apartado 2,

50. En segundo lugar, el artículo 57b, apartado 3, de la HRG establecía, en el momento en que sucedieron los hechos del procedimiento principal, una distinción entre docentes de lenguas extranjeras y el resto del personal universitario. Mientras que a las personas comprendidas en el primer grupo se las podía contratar por tiempo determinado, por lo que respecta a los demás docentes encargados de tareas particulares, la celebración de tales contratos debía estar justificada, en cada caso, por una razón objetiva. La diferencia de trato concedida a esos dos grupos no supone una discriminación directa basada en la nacionalidad. Sin embargo, hay que tener presente que la gran mayoría de lectores de lengua extranjera no tienen la nacionalidad del Estado en el que están empleados. La diferencia de trato inherente al artículo 57b, apartado 3, de la HRG conduce, por tanto, a una discriminación indirecta basada en la nacionalidad.²⁷

51. En tercer lugar, en mi opinión no cabe duda de que el artículo 37, apartado 1,

26 — Véanse las sentencias de 30 de mayo de 1989, Allué (33/88, Rec. p. 1591), y de 20 de octubre de 1993, Spotti, citada en la nota 7.

27 — Sentencia Spotti, citada en la nota 7, apartado 18.

debe ser interpretado en el sentido de que prohíbe tanto las discriminaciones indirectas como directas. Es cierto que las interpretaciones que se han hecho de los preceptos del Tratado CE no pueden aplicarse por mera analogía a las disposiciones de los acuerdos entre la Comunidad y terceros países.²⁸ El hecho de que el artículo 39 CE, apartado 2, prohíba, según jurisprudencia reiterada, «no sólo [...] las discriminaciones ostensibles, fundadas en la nacionalidad, sino también todas las formas disimuladas de discriminación que, aplicando otros criterios de distinción, abocan de hecho al mismo resultado»²⁹ no es por tanto decisivo para la interpretación del artículo 37, apartado 1, aunque ambas disposiciones tengan una redacción similar. Como el Gobierno francés ha destacado, de la similitud existente entre esas disposiciones tampoco se deduce que el artículo 37, apartado 1, contenga un derecho de entrada y de estancia en favor de los trabajadores migrantes polacos. No obstante, los términos del artículo 37, apartado 1, a la luz de los objetivos perseguidos por el Acuerdo,³⁰ sugieren que la prohibición establecida no debería ser interpretada de forma estricta y, por tanto, que prohíbe las discriminaciones tanto indirectas como directas basadas en la nacionalidad con respecto a las condiciones de trabajo.³¹ El distinto trato concedido a los lectores de lengua extranjera, en relación con el resto del personal universitario encargado de tareas particulares en el sentido de la HRG,

es, por tanto, contrario al artículo 37, apartado 1, del Acuerdo a menos que razones objetivas lo justifiquen.

52. En cuarto lugar, en el asunto Spotti, se preguntaba al Tribunal de Justicia si la discriminación indirecta, entre alemanes y nacionales de otros Estados miembros, que se deriva del artículo 57b, apartado 3, de la HRG podía justificarse en razones objetivas. Con respecto a ello, el Tribunal de Justicia consideró que «la necesidad de garantizar una enseñanza actualizada no puede justificar que se limite la duración de los contratos de trabajo de los lectores de lengua extranjera. El peligro para el lector de perder el contacto con la lengua materna es reducido, teniendo en cuenta la intensificación de los intercambios culturales y las facilidades de comunicación y que además las universidades tienen, en cualquier caso, la posibilidad de controlar el nivel de conocimientos de los lectores». ³² Como la Comisión señala, dicho razonamiento se aplica a los lectores de lengua extranjera de nacionalidad polaca en el contexto del artículo 37, apartado 1, del Acuerdo. No existe, además, en mi opinión, ninguna otra razón que justifique el distinto trato que se concede a los lectores de lengua extranjera frente a otras categorías de personal universitario, en virtud de las disposiciones de la HRG en vigor en el momento pertinente. Tampoco se ha alegado justificación alguna de ese tipo por parte de quienes han

28 — Véanse las sentencias de 9 de febrero de 1982, Polydor (270/80, Rec. p. 329), apartados 14 a 21, y de 26 de octubre de 1982, Kupferberg (104/81, Rec. p. 3641).

29 — Sentencia de 15 de enero de 1986, Pinna (41/84, Rec. p. 1), apartado 23. Véanse, asimismo, las sentencias Allué, citada en la nota 26, apartado 11, y Spotti, citada en la nota 7, apartado 18.

30 — Véase el artículo 1, apartado 2, del Acuerdo europeo, citado en el punto 5.

31 — Véanse, en este sentido y en relación con el artículo 3, apartado 1, de la Decisión n° 3/80 del Consejo de Asociación establecido conforme al Acuerdo de Asociación CEE-Turquía, la sentencia Sürül, citada en la nota 12, apartados 97 a 104, y las conclusiones del Abogado General Sr. La Pergola, punto 47.

32 — Apartado 20 de la sentencia. Véase también, la sentencia Allué, citada en la nota 26, apartado 14.

presentado observaciones en el presente asunto.

arreglo a dicho precepto, el Acuerdo entró en vigor el 1 de febrero de 1994.³³

53. En consecuencia, opino que el artículo 37, apartado 1, del Acuerdo prohíbe aplicar a los nacionales polacos una disposición nacional según la cual los puestos de trabajo de lectores de lengua extranjera pueden ser objeto de contratos de trabajo de duración determinada mientras que, por lo que respecta a los demás docentes encargados de tareas particulares, la celebración de tales contratos debe estar justificada, en cada caso, por una razón objetiva.

56. A excepción del artículo 121, el Acuerdo no contiene ninguna disposición transitoria. A efectos de determinar el ámbito de aplicación temporal del artículo 37, apartado 1, es preciso interpretar, por tanto, el tenor literal de dicho precepto teniendo en cuenta su objetivo y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en materia de aplicación en el tiempo de la legislación comunitaria.

La segunda cuestión prejudicial

54. A la luz de la respuesta ofrecida a la primera cuestión, es necesario examinar la segunda cuestión planteada en el presente asunto. Mediante la misma, el Bundesarbeitsgericht pretende determinar, en esencia, si el artículo 37, apartado 1, del Acuerdo se aplica a los contratos de trabajo de duración determinada celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Acuerdo y cuya expiración se produjo con posterioridad a ésta.

55. Según el artículo 121 del Acuerdo, sus disposiciones «entrará[n] en vigor el primer día del segundo mes siguiente a la fecha en la cual las Partes contratantes se notifiquen que los procedimientos a que hace referencia el párrafo primero han finalizado». Con

57. Es posible deducir como mínimo dos principios de la jurisprudencia. Por una parte, las medidas normativas comunitarias no tienen efectos retroactivos a menos que, con carácter excepcional, de sus términos o de su estructura general se desprenda claramente que el legislador perseguía dicho efecto, que el fin perseguido lo exija y que se respete debidamente la confianza legítima de los interesados.³⁴ Por otra parte, la legislación comunitaria se aplica

33 — Información relativa a la fecha de entrada en vigor del Acuerdo europeo con Polonia, citada en la nota 4.

34 — Véanse, en particular, las sentencias de 25 de enero de 1979, Racke (98/78, Rec. p. 69), apartado 20; de 11 de julio de 1991, Crispoltoni (C-368/89, Rec. p. I-3695), apartados 17 y 20; de 15 de julio de 1993, Gruša Fleisch (C-34/92, Rec. p. I-4147), apartado 22. Véanse, asimismo, con respecto a los efectos en el tiempo de las disposiciones del Tratado de la Unión Europea en los Estados miembros, las sentencias de 6 de junio de 2000, Verkooijen (C-35/98, Rec. p. I-4071), apartado 42, y, con respecto a los efectos en el tiempo de las disposiciones del Tratado en un Estado miembro tras su adhesión a la Comunidad, la sentencia de 11 de enero de 2001, Stefan (C-464/98, Rec. p. I-173), apartado 21.

normalmente a los efectos futuros de situaciones originadas bajo el imperio de la ley anterior,³⁵ a menos que la aplicación inmediata de una disposición particular fuese contraria a la protección de la confianza legítima.³⁶

58. El Land Nordrhein-Westfalen alega que la aplicación de disposiciones legales a un contrato de trabajo celebrado con anterioridad a la entrada en vigor de dichas disposiciones tiene que ser considerada una forma de aplicación retroactiva del Derecho. Dado que el Acuerdo no prevé expresamente dicho efecto, el artículo 37, apartado 1, no es aplicable en las circunstancias del asunto objeto del procedimiento principal.

59. He de manifestar mi desacuerdo con dicho análisis. Aplicar una disposición legal a un contrato de duración determinada que aún no ha expirado en el momento en que dicha disposición entra en vigor, no implica una aplicación retroactiva del Derecho; sólo implica la aplicación inmediata de

dicha disposición a los efectos futuros de situaciones nacidas con la ley anterior.

60. Corroborar mi opinión el asunto Licata.³⁷ En este asunto, la demandante, agente temporal del Comité Económico y Social, impugnó una decisión en la que el Comité redujo, tras su designación como funcionaria, la duración del mandato para el que fue elegida como miembro del comité de personal. Dicha decisión se adoptó con arreglo a las normas sobre representación en el comité de personal que habían entrado en vigor después de la elección.³⁸ La demandante alegó, *inter alia*, que la aplicación de dichas normas violaba el principio de irretroactividad de la ley. Sin embargo, el Tribunal de Justicia consideró que «en cuanto principio, las normas posteriores se aplican inmediatamente a los efectos futuros de una situación nacida con la norma previa. La aplicación de [las normas controvertidas] al resto del mandato de la Sra. Licata no constituye, por tanto, una violación del principio de irretroactividad de la ley».³⁹

61. El principio de que la ley es de aplicación inmediata sugiere, entonces, que el artículo 37, apartado 1, debería ser considerado aplicable a los contratos de trabajo

35 — Véanse, por ejemplo, las sentencias de 9 de diciembre de 1965, Singer (44/65, Rec. pp. 965 y ss., especialmente p. 972); de 14 de abril de 1970, Brock (68/69, Rec. p. 171), apartado 7; de 5 de diciembre de 1973, SOPAD (143/73, Rec. p. 1433), apartado 8, y de 5 de febrero de 1981, P/Comisión (40/79, Rec. p. 361), apartado 12. Véase, asimismo, con respecto a los efectos en el tiempo de las disposiciones del Tratado en un Estado miembro tras su adhesión a la Comunidad, la sentencia de 2 de octubre de 1997, Saldanha y MTS (C-122/96, Rec. p. I-5325), apartado 14.

36 — Véanse, en particular, las sentencias de 4 de julio de 1973, Westzucker (1/73, Rec. p. 723), apartados 6 a 10; de 15 de febrero de 1978, Bauche (96/77, Rec. p. 383), apartados 54 a 58, y de 14 de enero de 1987, Alemania/Comisión (278/84, Rec. p. 1), apartados 34 a 37.

37 — Sentencia de 10 de julio de 1986, Licata/ESC (270/84, Rec. p. 2305).

38 — Las normas controvertidas fueron establecidas en la Decisión General nº 173/84A, de 7 de mayo de 1984, del Presidente del Comité Económico y Social.

39 — Apartado 31 de la sentencia.

celebrados con anterioridad al 1 de febrero de 1994 y que expiraban con posterioridad a esta fecha. Apoya esta conclusión la importancia del objetivo perseguido por el artículo 37, apartado 1. El principio que prohíbe la discriminación basada en la nacionalidad es uno de los pilares básicos del Acuerdo, como se puede apreciar en muchas de sus disposiciones.⁴⁰ Ahora bien, es difícil imaginarse algún otro modo mejor de contribuir a la realización de los objetivos generales perseguidos por el Acuerdo que mediante la abolición, en todos los ámbitos, de la discriminación basada en la nacionalidad entre nacionales comunitarios y polacos. La igualdad de trato con respecto a las condiciones de trabajo reviste, además, una importancia particular ya que afecta directamente a las vidas y bienestar de un número creciente de particulares que se han trasladado legalmente de Polonia a la Comunidad para trabajar.

62. Además, no existen, en mi opinión, razones imperativas de seguridad jurídica para limitar el ámbito de aplicación temporal del artículo 37, apartado 1, en el presente asunto.

63. En primer lugar, el hecho de que el principio de igualdad de trato establecido por el artículo 37, apartado 1, del Acuerdo pueda interferir con los compromisos contractuales existentes no es, en sí mismo,

contrario al principio de seguridad jurídica. El Tribunal de Justicia ha declarado reiteradamente que el principio de protección de la confianza legítima, que constituye un aspecto del principio de seguridad jurídica, «no puede extenderse hasta impedir, de manera general, que se aplique una normativa nueva a los efectos futuros de situaciones nacidas mientras estaba vigente la normativa anterior».⁴¹ Dicha afirmación se aplica, a mi parecer, a una disposición como el artículo 37, apartado 1, del Acuerdo que puede cambiar, o afectar, el ámbito de derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores migrantes con contratos de trabajo celebrados con anterioridad a su entrada en vigor.

64. Quizás se podría encontrar apoyo a dicha opinión en el asunto Dürbeck.⁴² En este asunto, el demandante alegó que una medida normativa de la Comunidad, por la que se suspendían con efecto inmediato las importaciones de manzanas de mesa en la Comunidad, violaba el principio de protección de la confianza legítima. Se alegaba que este principio prohibía toda interferencia con los contratos existentes y, por tanto, impedía la aplicación de la suspensión de importación a los contratos ya celebrados por los operadores económicos. El Tribunal de Justicia desestimó dicha alegación fundándose, en primer lugar, en que el principio de protección de la confianza legítima no prohíbe en general la

40 — Véase, por ejemplo, el artículo 44, apartado 3.

41 — Véanse, en particular, las sentencias de 16 de mayo de 1979, Tomadini (84/78, Rec. p. 1801), apartado 21; de 5 de mayo de 1981, Dürbeck (112/80, Rec. p. 1095), apartado 48, y Alemania/Comisión, citada en la nota 36, apartado 36.

42 — Asunto 112/80, citado en la nota 41.

aplicación de una nueva legislación a los efectos futuros de situaciones originadas con la normativa anterior y, en segundo lugar, que una exención en favor de los contratos ya firmados hubiese robado a la suspensión su efecto práctico.⁴³

65. En segundo lugar, no puede considerarse, en ningún caso, que la aplicación del artículo 37, apartado 1, del Acuerdo viola la confianza legítima del demandado. Procede recordar, como señala la Comisión, que el Acuerdo fue firmado por las Partes, incluido el representante de la República Federal de Alemania, el 16 de diciembre de 1991, es decir, aproximadamente once meses antes de que el Land Nordrhein-Westfalen celebrase un contrato de duración determinada con la Sra. Pokrzeptowicz-Meyer. Desde mi punto de vista, se puede esperar de las autoridades públicas de los Estados miembros, incluidos los Länder alemanes, que estén al corriente de la actualidad internacional y, por tanto, tengan conocimiento de las obligaciones que nacen de los compromisos internacionales en los que la Comunidad es parte contratante y que, como los acuerdos europeos, son de vital importancia política y legal para el conjunto de la Comunidad.

43 — Apartados 48 a 50 de la sentencia. Véanse, asimismo, con respecto a la aplicación inmediata de medidas normativas comunitarias a productos en tránsito entre un tercer Estado y un Estado miembro, la sentencia de 17 de julio de 1997, *Affish BV* (C-183/95, Rec. p. I-4315), apartados 55 y 58, y el auto de 5 de febrero de 1997, *Unifruit Hellas/Comisión* (C-51/95 P, Rec. p. I-727), apartado 27.

66. Por último, no se ha sugerido al Tribunal de Justicia en el presente asunto que los Estados miembros conserven el poder de decidir, en tanto que una de las «condiciones y modalidades aplicables en cada Estado miembro», a partir de qué momento los trabajadores migrantes polacos pueden invocar el derecho a la igualdad de trato. En mi opinión, un argumento de este tipo hubiese fracasado en cualquier caso. Como expuse anteriormente, la referencia a las «condiciones y modalidades» del artículo 37, apartado 1, debe ser entendida en el sentido de que advierte de que el derecho a la igualdad de trato en el trabajo está supeditado al cumplimiento de las normas nacionales sobre acceso y estancia.⁴⁴ Extender el ámbito de dichos términos para cubrir el efecto en el tiempo del artículo 37, apartado 1, limitaría la eficacia de dicha disposición y, en contra del objetivo del artículo 121 del Acuerdo y de consideraciones de seguridad jurídica, provocaría que distintas disposiciones del Acuerdo entrasen en vigor en momentos distintos.

67. En consecuencia, considero que el artículo 37, apartado 1, del Acuerdo se aplica a los contratos de duración determinada celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Acuerdo de 1 de febrero de 1994 y de expiración posterior a esta fecha.

44 — Véanse los puntos 43 a 45.

Conclusión

68. A la luz de las observaciones que preceden, opino que el Tribunal de Justicia debe responder al Bundesarbeitsgericht lo siguiente:

- 1) El artículo 37, apartado 1, del Acuerdo europeo por el que se crea una asociación entre las Comunidades Europeas y sus Estados miembros, por una parte, y la República de Polonia, por otra, tiene efecto directo y puede ser invocado ante los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros en litigios contra una autoridad pública que actúa en concepto de empleador.
- 2) El artículo 37, apartado 1, del Acuerdo prohíbe aplicar a los nacionales polacos una disposición nacional según la cual los puestos de trabajo de lectores de lengua extranjera pueden ser objeto de contratos de duración determinada mientras que, por lo que respecta a los demás docentes encargados de tareas particulares, la celebración de tales contratos debe estar justificada, en cada caso, por una razón objetiva.
- 3) El artículo 37, apartado 1, del Acuerdo se aplica a los contratos de duración determinada celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Acuerdo de 1 de febrero de 1994 y de expiración posterior a esta fecha.