

CONCLUSIONES DE LA ABOGADO GENERAL

SRA. JULIANE KOKOTT

presentadas el 9 de enero de 2008¹

I. Introducción

1. ¿Están obligados los tribunales nacionales a aplicar disposiciones comunitarias con efecto directo incluso en el supuesto de que la normativa interna no les confiera expresamente competencia para ello? Ésta es la cuestión que plantea la Labour Court de Dublín al Tribunal de Justicia en relación con los requisitos que la normativa comunitaria exige a los contratos de duración determinada, tal como se establecen en el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada.²

2. La Labour Court solicita, además, información sobre la interpretación de dos disposiciones centrales de dicho Acuerdo marco, en las que se establecen, por una parte, el principio general de no discriminación de los trabajadores con contratos de duración determinada y, por otra parte, medidas para evitar la utilización abusiva de contratos sucesivos de duración determinada. La Labour Court pregunta asimismo por el

alcance de su obligación de interpretar el Derecho nacional de manera conforme con la Directiva.

3. Como ya sucedió en los asuntos Adeneler y otros, Marrosu y Sardino, Vassallo y Del Cerro Alonso, en el presente asunto ha de examinarse la utilización de contratos de duración determinada en el sector público. En los citados asuntos, el Tribunal de Justicia ya aclaró que tales relaciones laborales también están incluidas en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco sobre el trabajado de duración determinada.³

II. Marco jurídico

A. Normativa comunitaria

4. El marco jurídico comunitario de este asunto está constituido por la

1 — Lengua original: alemán.

2 — DO 1999, L 175, p. 45.

3 — Sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros (C-212/04, Rec. p. I-6057), apartados 54 a 57; de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino (C-53/04, Rec. p. I-7213), apartados 39 a 42, y Vassallo (C-180/04, Rec. p. I-7251), apartado 32, y de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, Rec. p. I-7109), apartado 25.

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 (en lo sucesivo, «Directiva 1999/70»).⁴ Mediante dicha Directiva se aplica el Acuerdo marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), que figura en el anexo, celebrado el 18 de marzo de 1999 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (CES, UNICE y CEEP).

de duración determinada «son característicos del empleo en algunos sectores, ocupaciones y actividades y que pueden convenir tanto a los empresarios como a los trabajadores».⁷ El Acuerdo marco parte, además, de que «la utilización de contratos de trabajo de duración determinada basados en razones objetivas es una forma de evitar abusos».⁸

7. La cláusula 1 del Acuerdo marco define su objeto:

5. El objetivo general del Acuerdo marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada consiste en establecer «los principios generales y las condiciones mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo» y «mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la aplicación del principio de no discriminación, y [...] establecer un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo».⁵

«El objeto del presente Acuerdo marco es:

- a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;
- b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.»

6. El Acuerdo marco se adoptó considerando «que los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores.»⁶ Pero, al mismo tiempo, el Acuerdo marco reconoce que los contratos

4 — DO L 175, p. 43.

5 — Decimocuarto considerando de la Directiva 1999/70.

6 — Segundo párrafo del preámbulo del Acuerdo marco. Véase también el punto 6 de sus consideraciones generales.

7 — Punto 8 de las consideraciones generales del Acuerdo marco. Véase también el segundo párrafo de su preámbulo.

8 — Punto 7 de las consideraciones generales del Acuerdo marco.

8. En la cláusula 4 del Acuerdo marco se establece el principio de no discriminación en los siguientes términos:

- «1. Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.
- 2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de *pro rata temporis*.
- 3. Las disposiciones para la aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y [...] la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.
- 4. Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengán justificados por razones objetivas.»

9. La cláusula 5 del Acuerdo marco se refiere a las medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de la sucesión de contratos o relaciones laborales de duración determinada:

- «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 [...] sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

respeten el contenido del Acuerdo marco.⁹ De esta forma se pretende tener en cuenta la situación en cada Estado miembro y las circunstancias de algunos sectores y ocupaciones, incluidas las actividades de carácter estacional.¹⁰

a) se considerarán “sucesivos”;

12. El artículo 3 de la Directiva 1999/70 fija su fecha de entrada en vigor el día de su publicación en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, es decir, el 10 de julio de 1999.

b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.»

10. Por último, la cláusula 8, apartado 5, del Acuerdo marco establece:

«La prevención y la resolución de los litigios y quejas que origine la aplicación del presente Acuerdo se resolverán de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.»

13. Conforme al artículo 2, apartado 1, de la Directiva 1999/70, los Estados miembros están obligados a «[poner] en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a lo más tardar el 10 de julio de 2001 o [a asegurarse] de que, como máximo en dicha fecha, los interlocutores sociales hayan establecido las disposiciones necesarias mediante acuerdo, adoptando los Estados miembros todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por la presente Directiva». Conforme al artículo 2, apartado 2, de la Directiva, si fuera necesario para tener en cuenta dificultades particulares o la aplicación mediante convenio colectivo, y tras consultar con los interlocutores sociales, los Estados miembros pueden disponer como máximo de un año suplementario. Sin embargo, Irlanda no hizo uso de esa posibilidad.

11. La Directiva 1999/70 permite a los Estados miembros definir los términos empleados en el Acuerdo marco, no definidos en el mismo de manera específica, en conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, a condición de que dichas definiciones

⁹ — Decimoséptimo considerando de la Directiva 1999/70.

¹⁰ — Punto 10 de las consideraciones generales del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada; véase también el tercer párrafo del preámbulo de dicho Acuerdo marco.

14. Aparte de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco, también es preciso referirse a las disposiciones sociales del Tratado CE, en concreto a los artículos 137 CE y 139 CE.

15. El artículo 137 CE establece, por lo que aquí interesa, lo siguiente:

«1. Para la consecución de los objetivos del artículo 136, la Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:

[...]

b) las condiciones de trabajo;

[...]

2. A tal fin, el Consejo:

[...]

b) podrá adoptar, en los ámbitos mencionados en las letras a) a i) del apartado 1, mediante directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente, teniendo en cuenta las condiciones y reglamentaciones técnicas existentes en cada uno de los Estados miembros. Tales directivas evitarán establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

[...]

5. Las disposiciones del presente artículo no se aplicarán a las remuneraciones, al derecho de asociación y sindicación, al derecho de huelga ni al derecho de cierre patronal.»

16. Además, el artículo 139 CE dispone, en particular, lo siguiente:

«1. El diálogo entre interlocutores sociales en el ámbito comunitario podrá conducir, si éstos lo desean, al establecimiento de relaciones convencionales, acuerdos incluidos.

2. La aplicación de los acuerdos celebrados a nivel comunitario se realizará, ya sea según los procedimientos y prácticas propios de

los interlocutores sociales y de los Estados miembros, ya sea, en los ámbitos sujetos al artículo 137, y a petición conjunta de las partes firmantes, sobre la base de una decisión del Consejo adoptada a propuesta de la Comisión.

derecho a una retribución y una pensión, que el dispensado a los empleados fijos comparables. Sin embargo, conforme al artículo 6, apartado 5, de la Ley de 2003, en materia de pensión de jubilación la prohibición de discriminación únicamente se aplica a los trabajadores con un contrato de duración determinada cuya semana laboral normal no sea inferior al 20 % de la semana laboral normal de un empleado fijo comparable.

[...]»

B. *Normativa nacional*

Ley de 2003 de protección de trabajadores con contrato de duración determinada

17. El Derecho irlandés fue adaptado a la Directiva 1999/70 mediante la Ley nº 29, de 2003, relativa a la protección de trabajadores con contrato de duración determinada (en lo sucesivo, «Ley de 2003»).¹¹ Esta Ley entró en vigor el 14 de julio de 2003.

18. Del artículo 6, apartado 1, en relación con el artículo 2, apartado 1, de la Ley de 2003 se desprende que los empleados con un contrato de trabajo de duración determinada no pueden recibir un trato peor, en relación con sus condiciones de trabajo, incluido el

19. Del artículo 9, apartado 1, de la Ley de 2003 se desprende que el contrato de duración determinada de un trabajador que, en la fecha de adopción de la Ley de 2003 o posteriormente, haya cumplido tres años de empleo continuado con su empleador, sólo puede ser prorrogado una vez y por un período máximo de un año. En virtud del artículo 9, apartado 3, de dicha Ley, las condiciones de un contrato de trabajo que infrinjan lo dispuesto en el apartado 1 son nulas de pleno derecho,¹² y el contrato se convierte en un contrato de duración indefinida.

20. Un empleador podrá no quedar sujeto al cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 6 y 9 de la Ley de 2003 cuando existan razones objetivas para ello. El artículo 7 precisa qué razones pueden considerarse «razones objetivas».¹³

¹¹ — Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act 2003.

¹² — En la resolución de remisión se indica que un acuerdo sobre la resolución del contrato por el transcurso de cierto tiempo o por el acaecimiento de cierto hecho, en infracción de lo dispuesto en el artículo 9, apartado 1, es «void ab initio» (nula de pleno derecho).

¹³ — Véase el artículo 6, apartado 2, y el artículo 9, apartado 4, de la Ley de 2003.

21. El artículo 14 de la Ley de 2003 establece que una demanda contra un empresario en la que se alegue una infracción de la Ley será sustanciada, en primera instancia, ante un «Rights Commissioner»;¹⁴ la demanda podrá ser interpuesta por el trabajador o, con su autorización, por el sindicato al que esté afiliado. El Rights Commissioner resuelve las demandas tras oír a las partes y puede adoptar las medidas previstas en el artículo 14, apartado 2, de la Ley. Está facultado, en particular, para condenar a la empresa al pago de una indemnización razonable, hasta un máximo del doble de la remuneración anual del demandante.

22. El artículo 15 de la Ley de 2003 establece que quien haya sido parte en un asunto resuelto por un Rights Commissioner podrá recurrir ante la Labour Court. Contra la sentencia de la Labour Court se puede interponer un recurso ulterior ante la High Court, si bien limitado a los fundamentos de Derecho. La sentencia del High Court no puede ser objeto de recurso.

23. Según los datos proporcionados por el tribunal remitente, la competencia de los Rights Commissioners y de la Labour Court está limitada a los asuntos que se les atribuya

por ley. Ninguna de estas dos instancias tiene competencia expresa para conocer de una demanda basada en una disposición de Derecho comunitario con efecto directo, a menos que esté comprendida en el ámbito de aplicación de la norma que confiera la competencia al Rights Commissioner o a la Labour Court.

Características especiales de la normativa irlandesa sobre la función pública

24. En su resolución de remisión, el tribunal remitente señala, además, las siguientes características especiales de la normativa irlandesa sobre la función pública.

25. Los trabajadores de la Administración pública irlandesa son contratados como funcionarios o como empleados públicos.

26. La incorporación a puestos de funcionario se realiza por medio de oposiciones. La normativa impide contratar con carácter temporal a una persona para un puesto de funcionario. En cambio, la incorporación a puestos de empleado público se realiza por medio de oposiciones o mediante contratación local y puede ser temporal.

27. Las normas aplicables sobre derechos en materia de pensiones en la Función

14 — Los Rights Commissioners son nombrados por el ministro competente y su función es comparable a la de los árbitros independientes con mandato público. Están integrados en la «Labour Relations Commission» irlandesa (Comisión de relaciones laborales). Dependiendo de la base jurídica aplicable a cada caso, sus decisiones pueden ser vinculantes o tener el carácter de recomendaciones no vinculantes. Para más detalles sobre las tareas de los Rights Commissioners en litigios laborales, véase, por ejemplo, <http://www.lrc.ie> (última consulta: 14 de noviembre de 2007).

Pública irlandesa contemplan sistemas separados para los funcionarios públicos y los empleados públicos. También existen diferencias significativas en la normativa aplicable en materia de despido respecto de los funcionarios públicos y los empleados públicos. Esta diferencia entre los dos regímenes se traduce en la práctica en que la seguridad en cuanto a la estabilidad laboral de los funcionarios públicos es notablemente superior a la de los empleados públicos. Sin embargo, otras diferencias anteriormente existentes, relativas, por ejemplo, al seguro de enfermedad, han sido suprimidas en el ínterin.

III. Antecedentes de hecho y procedimiento principal

28. IMPACT es un sindicato que representa a funcionarios y empleados públicos de Irlanda. En el procedimiento principal IMPACT representa a 91 miembros de este sindicato frente a varios ministerios irlandeses en los que trabajan o habían trabajado los afiliados afectados (en lo sucesivo, «demandantes») como empleados públicos con arreglo a sucesivos contratos laborales de distinta duración determinada.

29. Los contratos laborales de duración determinada de los demandantes habían entrado en vigor con anterioridad al 14 de julio de 2003 y seguían en vigor con posterioridad a esta fecha. Algunos demandantes habían trabajado en los respectivos ministerios durante menos de tres años continuados y sólo solicitaban el reconocimiento de iguales condiciones de trabajo que los

trabajadores fijos comparables. Otros habían trabajado durante más de tres años continuados y solicitaban no sólo el reconocimiento de iguales condiciones de trabajo sino también la conversión de sus contratos en contratos de duración indefinida.

30. La razón por la que se había hecho uso de contratos laborales de duración determinada era bien cubrir necesidades temporales o bien atender a situaciones en las que no se podía garantizar la financiación permanente de los puestos afectados. La práctica habitual de los ministerios afectados consistía en renovar los contratos de duración determinada durante períodos de entre un año y veinticuatro meses. Sin embargo, en el período inmediatamente anterior a la entrada en vigor de la Ley de 2003, el Ministerio de Asuntos Exteriores demandado renovó los contratos de algunos demandantes por un período determinado de una duración de hasta ocho años.

31. Los demandantes, representados por IMPACT, alegaron ante el Rights Commissioner la violación de sus derechos a la igualdad de trato, al no haberseles reconocido el mismo nivel de retribución y los mismos derechos en materia de pensiones que a los funcionarios públicos, que, en su opinión, son trabajadores fijos comparables. También censuraban el presunto abuso que suponía que los ministerios afectados renovarían sucesivamente los contratos de duración determinada.

32. Con respecto al período comprendido entre la fecha en la que el Derecho interno debería haberse adaptado a la Directiva 1999/70 (10 de julio de 2001) y la fecha en que se llevó a cabo efectivamente tal adaptación (14 de julio de 2003), las demandas se basaban en las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo marco e invocaban la doctrina del Derecho comunitario del efecto directo en relación con ese punto de su demanda. Por lo que se refiere al período posterior al 14 de julio de 2003, los demandantes invocaban el artículo 6 de la Ley de 2003.

33. Los ministerios afectados cuestionaron la competencia del Rights Commissioner para conocer de las demandas presentadas en la medida en que éstas se basaban en la Directiva 1999/70. Alegaban que el Rights Commissioner sólo era competente para resolver las demandas en las que se alegara una infracción del Derecho nacional aplicable. Subsidiariamente, los ministerios alegaron que las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo marco, en las que se basaban los demandantes, no son incondicionales y suficientemente precisas y, por tanto, no pueden ser invocadas por los particulares ante los tribunales nacionales. También alegaban que la cláusula 4 del Acuerdo marco no otorga a los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada el derecho a una retribución y una pensión iguales a las de los trabajadores fijos comparables.

34. El Rights Commissioner resolvió que tenía competencia para conocer de todas las cuestiones, incluidas las relativas al período comprendido entre la fecha en la que se debería haber adaptado el Derecho interno a la Directiva 1999/70 y la fecha de la adaptación efectiva del Derecho irlandés a dicha

Directiva. Consideró asimismo que el principio de no discriminación en las condiciones de trabajo al que hace referencia la cláusula 4 del Acuerdo marco incluía los derechos retributivos y en materia de pensiones. El Rights Commissioner resolvió que la cláusula 4 del Acuerdo marco tenía efecto directo y que la cláusula 5 carecía del mismo.

35. Consiguientemente, el Rights Commissioner declaró que las demandas presentadas por los demandantes estaban fundadas, excepto las basadas en la cláusula 5 del Acuerdo marco. Estimó que los ministerios habían vulnerado los derechos reconocidos a los demandantes tanto por el Derecho nacional como por la Directiva 1999/70 al haberles aplicado unas condiciones de trabajo menos favorables que aquellas de las que disfrutaban trabajadores fijos comparables. Consideró que los trabajadores fijos comparables eran los funcionarios públicos.

36. El Rights Commissioner concedió a los demandantes la reparación prevista en el apartado 2 del artículo 14 de la Ley de 2003, que, dependiendo de cada caso concreto, se situaba en una franja comprendida entre los 2.000 euros y los 40.000 euros. Además, ordenó a los ministerios que aplicaran a los demandantes términos y condiciones de trabajo equivalentes a los aplicables a sus trabajadores fijos comparables. Por último, el Rights Commissioner también dispuso que los demandados contrataran por tiempo indefinido a algunos demandantes en unas condiciones no menos favorables que las aplicables a sus trabajadores fijos equivalentes.

37. Los ministerios afectados recurrieron ante la Labour Court, Dublín, contra la resolución del Rights Commissioner. IMPACT, a su vez, recurrió la resolución del Rights Commissioner en la medida en que declaraba que la cláusula 5 del Acuerdo marco no tenía efecto directo.

— no se ha otorgado al Rights Commissioner y a la Labour Court la competencia expresa para hacerlo con arreglo al Derecho nacional del Estado miembro, incluidas las disposiciones de Derecho nacional por las que éste se adapta a la Directiva,

IV. Petición de decisión prejudicial y procedimiento ante el Tribunal de Justicia

38. Mediante resolución de 12 de junio de 2006, recibida en el Tribunal de Justicia el 19 de junio de 2006, la Labour Court, Dublín, suspendió el procedimiento y planteó al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

— los particulares pueden presentar demandas ante la High Court alegando que su empleador no ha aplicado la Directiva a sus circunstancias particulares, y

— los particulares pueden presentar demandas ante los tribunales ordinarios competentes contra el Estado miembro con el fin de obtener una indemnización por los daños y perjuicios sufridos como consecuencia de que el Estado miembro no ha adaptado el Derecho interno a la Directiva dentro del plazo previsto?

«1) En la resolución de un asunto en primera instancia con arreglo a una disposición de Derecho nacional o de un recurso planteado contra dicha resolución, ¿están obligados los Rights Commissioners y la Labour Court, en virtud de algún principio de Derecho comunitario (en particular los principios de equivalencia y efectividad), a aplicar una disposición con efecto directo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, cuando concurren las siguientes circunstancias:

2) Si la respuesta a la cuestión 1 es afirmativa:

a) ¿Es la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, anexo a la

Directiva 1999/70, incondicional y suficientemente precisa en sus términos de modo que puede ser invocada por los particulares ante sus tribunales nacionales?

— en todas las ocasiones anteriores el contrato se renovó por períodos más cortos y el empleador necesita los servicios del empleado durante un período de tiempo que excede de la duración habitual de renovación,

b) ¿Es la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, anexo a la Directiva 1999/70, incondicional y suficientemente precisa en sus términos, de modo que puede ser invocada por los particulares ante sus tribunales nacionales?

— la renovación por este período más largo impide que un particular quede plenamente amparado por las garantías establecidas en la cláusula 5 del Acuerdo marco después de la adaptación del Derecho nacional, y

3) Teniendo en cuenta las respuestas del Tribunal de Justicia a la cuestión 1 y a la cuestión 2 b):

— no existen razones objetivas, ajenas a la condición del empleado como trabajador con un contrato de duración determinada, que justifiquen tal renovación?

4) Si la respuesta a la primera o a la segunda cuestión es negativa:

¿Impide la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, anexo a la Directiva 1999/70, a un Estado miembro, que actúa en calidad de empleador, renovar un contrato de trabajo de duración determinada por un período de hasta 8 años con posterioridad al momento en el que el Derecho interno debería haberse adaptado a dicha Directiva y con anterioridad a la entrada en vigor de la legislación por la que se produce tal adaptación, si:

¿Quedan obligados el Rights Commissioner y la Labour Court por alguna disposición de Derecho comunitario (en particular la obligación de interpretar el Derecho nacional a la luz del tenor y el objetivo de una directiva de forma que se alcancen los resultados perseguidos por la misma) a interpretar que las disposiciones por las que el Derecho nacional

se adapta a la Directiva 1999/70 tienen efecto retroactivo a la fecha en la que debería haberse producido tal adaptación, cuando:

- la redacción de la disposición del Derecho nacional no impide expresamente dicha interpretación, pero

39. En el procedimiento ante el Tribunal de Justicia han presentado observaciones escritas y orales, además de IMPACT y de los ministerios irlandeses demandados en el procedimiento principal, el Gobierno del Reino Unido y la Comisión de las Comunidades Europeas. Además, el Gobierno neerlandés presentó observaciones escritas.

V. Apreciación

- una norma de Derecho nacional relativa a la interpretación de las leyes impide dicha aplicación retroactiva, salvo en aquellos supuestos en que se indique clara e inequívocamente lo contrario?

A. Sobre la primera cuestión: obligación de aplicar las disposiciones comunitarias con efecto directo en caso de inexistencia de competencia expresa

- 5) Si la respuesta a las cuestiones primera o cuarta es afirmativa:

Observación previa

¿Las “condiciones de trabajo” a las que se refiere la cláusula 4 del Acuerdo marco anexo a la Directiva 1990/70 incluyen las condiciones de un contrato de trabajo relativas a la retribución y a las pensiones?»

40. Mediante su primera cuestión la Labour Court desea fundamentalmente averiguar si un tribunal nacional está obligado a aplicar normas comunitarias con efecto directo cuando, aunque el Derecho nacional no le confiera expresamente competencia para ello, tiene competencia para aplicar una disposición nacional de adaptación a dichas normas y, además, los particulares

únicamente podrían invocar directamente las citadas normas ante otro tribunal nacional y sólo en condiciones menos favorables.

41. A primera vista, esta cuestión puede parecer extraña. Para comprenderla mejor es preciso analizar la normativa irlandesa sobre competencia judicial.

42. Según la información que proporciona el tribunal remitente, en Irlanda la competencia de los Rights Commissioners y de la Labour Court está limitada a los asuntos que se les atribuyan por ley. Ninguna de estas dos instancias tiene competencia expresa para conocer de una demanda basada en una disposición de Derecho comunitario con efecto directo, a menos que esté comprendida en el ámbito de aplicación de las normas que confieren competencia a los Rights Commissioners o a la Labour Court.

43. Invocando esta norma los ministerios afectados negaron, como demandados del procedimiento principal, la competencia del Rights Commissioner y de la Labour Court para pronunciarse sobre los recursos de los demandantes, en la medida en que se basaban directamente en la Directiva 1999/70.

44. Este problema de competencia tiene relevancia práctica por lo que se refiere al período anterior al 14 de julio de 2003, en el que el Derecho irlandés aún no se había

adaptado a la Directiva 1999/70. Ése es precisamente el período respecto al cual los demandantes invocan directamente la Directiva y el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada que le acompaña en anexo.

Autonomía procesal de los Estados miembros y sus límites

45. Ni la Directiva 1999/70 ni el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada contienen ninguna norma de atribución de competencias para litigios relativos a derechos conferidos por dichas normas. Al contrario, la cláusula 8, apartado 5, del Acuerdo marco se remite expresamente a la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

46. Por tanto, el punto de partida para responder la cuestión planteada al Tribunal de Justicia es el principio de *autonomía procesal* de los Estados miembros.¹⁵ De la jurisprudencia se desprende que, ante la inexistencia de una normativa comunitaria en la materia, corresponde al ordenamiento

15 — Respecto al concepto de *autonomía procesal*, véanse las sentencias, citadas en la nota 3, Adeneler y otros, apartado 95; Marrosu y Sardino, apartado 52, y Vassallo, apartado 37, y, además, las sentencias de 7 de enero de 2004, Wells (C-201/02, Rec. p. I-723), apartado 67, y de 28 de junio de 2007, Bonn Fleisch (C-1/06, Rec. p. I-5609), apartado 41.

jurídico interno de cada Estado miembro designar los órganos jurisdiccionales competentes y configurar la regulación procesal de los recursos judiciales destinados a garantizar la salvaguardia de los derechos que el Derecho comunitario confiere a los justiciables.¹⁶

47. En el sentido de dicha autonomía procesal, no corresponde al Tribunal de Justicia intervenir en la solución de los problemas de reparto de competencia que pueda plantear, en el plano de la organización judicial nacional, la calificación de determinadas situaciones jurídicas fundadas en el Derecho comunitario.¹⁷

48. Sin embargo, en virtud del principio de cooperación establecido por el artículo 10 CE, los Estados miembros, incluidos los órganos jurisdiccionales, deben garantizar, en el marco de la autonomía procesal, la tutela judicial de los derechos que el Derecho comunitario confiere a los justiciables;¹⁸ los Estados miembros deben proporcionar una

tutela judicial efectiva de dichos derechos *en cada caso concreto*.¹⁹

49. En ella se expresa el principio de tutela judicial efectiva que, según jurisprudencia reiterada, es un principio general del Derecho comunitario y forma parte de los derechos básicos protegidos por el Derecho comunitario,²⁰ es decir, también debe ser tenido en cuenta por los Estados miembros cuando aplican el Derecho comunitario.²¹

50. Pero, para proteger eficazmente en el caso concreto los derechos individuales conferidos por el Derecho comunitario, los particulares deben tener un acceso adecuado a los tribunales nacionales. Este acceso está determinado esencialmente tanto por el reparto de competencias entre los tribunales como por los tipos de procedimiento correspondientes a cada vía de recurso disponible.

16 — Sentencias de 19 de diciembre de 1968, Salgoil (13/68, Rec. pp. 680 y ss., especialmente p. 693); de 16 de diciembre de 1976, Rewe (33/76, Rec. p. 1989), apartado 5; de 9 de julio de 1985, Bozzetti (179/84, Rec. p. 2301), apartado 17; de 14 de diciembre de 1995, Peterbroeck (C-312/93, Rec. p. I-4599), apartado 12; de 20 de septiembre de 2001, Courage y Crehan (C-453/99, Rec. p. I-6297), apartado 29; de 30 de septiembre de 2003, Köbler (C-224/01, Rec. p. I-10239), apartado 46; de 13 de marzo de 2007, Unibet (C-432/05, Rec. p. I-2271), apartado 39, y de 7 de junio de 2007, Van der Weerd y otros (C-222/05 a C-225/05, Rec. p. I-4233), apartado 28.

17 — Sentencias Bozzetti (citada en la nota 16), apartado 17; de 18 de enero de 1996, SEIM (C-446/93, Rec. p. I-73), apartado 32; de 17 de septiembre de 1997, Dorsch Consult (C-54/96, Rec. p. I-4961), apartado 40; de 22 de mayo de 2003, Connect Austria (C-462/99, Rec. p. I-5197), apartado 35, y Köbler (citada en la nota 16), apartado 47.

18 — Sentencia Unibet (citada en la nota 16), apartado 38, en relación con el apartado 39.

19 — Sentencias Bozzetti (citada en la nota 16), apartado 17; SEIM (citada en la nota 17), apartado 32; Dorsch Consult (citada en la nota 17), apartado 40; Connect Austria (citada en la nota 17), apartado 35, y Köbler (citada en la nota 16), apartado 47.

20 — Véanse las sentencias de 15 de mayo de 1986, Johnston (222/84, Rec. p. 1651), apartados 18 y 19; de 25 de julio de 2002, Unión de Pequeños Agricultores/Consejo (C-50/00 P, Rec. p. I-6677), apartado 39, y Unibet (citada en la nota 16), apartado 37. Respecto a la garantía del derecho a la tutela judicial efectiva como derecho fundamental, véanse los artículos 6 y 13 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950), y el artículo 47, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión (proclamada en Niza el 7 de diciembre de 2000; DO C 364, p. 1).

21 — A este respecto véase, por ejemplo, la sentencia de 7 de septiembre de 2006, Cordero Alonso (C-81/05, Rec. p. I-7569), apartado 35; en el mismo sentido, véase la sentencia de 3 de mayo de 2007, Advocaten voor de Wereld (C-303/05, Rec. p. I-3633), apartado 45, en relación con el Derecho de la Unión, y el artículo 51, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión.

En esta medida no existen diferencias esenciales entre las normas que regulan la competencia y las normas procesales: una configuración desfavorable del procedimiento puede dificultar el acceso de los particulares a los tribunales nacionales tanto como un régimen desfavorable de reparto de competencias.

51. Por ese motivo, tanto la atribución de competencias como los tipos de procedimiento para recursos destinados a garantizar a los particulares el respeto de los derechos que les confiere el Derecho comunitario no deben estar configurados de forma menos favorable que los correspondientes a los recursos internos (*principio de equivalencia*), y no deben hacer imposible en la práctica o dificultar de manera desproporcionada el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico comunitario (*principio de efectividad*).²²

52. La cuestión de si sería compatible con el Derecho comunitario, en un supuesto como el controvertido en el procedimiento principal, negar la competencia de la jurisdicción laboral irlandesa (integrada por los Rights Commissioners y la Labour Court) respecto a los derechos derivados directamente de la Directiva 1999/70 o del Acuerdo marco para el período anterior al 14 de julio de 2003 y, en lugar de ello, remitir a los demandantes a los tribunales ordinarios irlandeses para hacer valer dichos derechos debe analizarse desde

el punto de vista de los citados principios de equivalencia y de efectividad.

53. Para ello, corresponde al órgano jurisdiccional nacional, que es el único que conoce directamente la regulación procesal de los recursos en el ámbito del Derecho interno, verificar si la regulación procesal destinada a garantizar, en Derecho interno, la salvaguardia de los derechos que el Derecho comunitario otorga a los justiciables se atiene a los principios de equivalencia y de efectividad. No obstante, para la apreciación que habrá de efectuar el órgano jurisdiccional nacional, el Tribunal de Justicia puede facilitarle determinados elementos relativos a la interpretación del Derecho comunitario.²³

Principio de efectividad

54. En primer lugar, por lo que se refiere al principio de efectividad, es preciso examinar si no sería para los demandantes prácticamente imposible o extraordinariamente difícil ejercer los derechos que les confiere la Directiva 1999/70 o el Acuerdo marco en caso de que se les impidiera acudir a la jurisdicción laboral irlandesa y se les remitiera, en su lugar, a la jurisdicción ordinaria, por lo que se refiere al período anterior al 14 de julio de 2003.

22 — Respecto a los tipos de procedimiento, esto es lo que se deduce de reiterada jurisprudencia. Véanse, entre otras, las sentencias (citadas en la nota 16) Rewe, apartado 5; Peterbroeck, apartado 12; Courage y Crehan, apartado 29; Unibet, apartado 43, y Van der Weerd, apartado 28.

23 — Sentencias de 1 de diciembre de 1998, Levez (C-326/96, Rec. p. I-7835), apartados 39 y 40, y de 16 de mayo de 2000, Preston y otros (C-78/98, Rec. p. I-3201), apartados 49 y 50.

55. El mero hecho de que, en un Estado miembro, no se puedan hacer valer determinados derechos ante todos los tribunales nacionales y las acciones relativas a los mismos estén reservadas a una jurisdicción determinada no constituye por sí sólo una violación del principio de efectividad. Al contrario, cierta especialización en el seno de un sistema judicial puede responder a una necesidad legítima. Es útil para organizar de la forma más eficiente posible la tutela judicial y es un mecanismo utilizado, en sus más variadas formas, en numerosos Estados miembros.

56. En cualquier caso, el procedimiento ante los tribunales ordinarios irlandeses parece permitir efectivamente que los particulares invoquen directamente las disposiciones de la Directiva 1999/70 o del Acuerdo marco. Según la información proporcionada por el tribunal remitente, los demandantes podrían demandar ante dichos tribunales al Estado irlandés en su condición de empleador y, de esta forma, reclamar la tutela judicial directa alegando la violación de los derechos que les confiere la Directiva;²⁴ en ningún caso la tutela judicial está limitada en dichos tribunales a la vía indirecta, en forma de reclamación al Estado irlandés de una indemnización por haber adaptado el Derecho interno a la Directiva 1999/70 fuera de plazo.²⁵

24 — A este respecto el apartado 51 de la resolución de remisión señala: «[the] Complainants could proceed against the State as their employer before a Court of competent jurisdiction claiming redress for the alleged infringement of their rights under the Directive. [...]»; véase asimismo el segundo guión de la cuestión prejudicial primera.

25 — Tales reclamaciones de indemnización están reconocidas por la jurisprudencia reiterada desde la sentencia de 19 de noviembre de 1991, Francovich y otros (C-6/90 y C-9/90, Rec. p. I-5357).

57. Sin embargo, el presente asunto se caracteriza por el hecho de que los demandantes invocan derechos derivados de la normativa comunitaria frente a su empleador tanto para el período anterior al 14 de julio de 2003, es decir, antes de la adaptación del Derecho irlandés a la Directiva 1999/70, como para el período posterior a dicha fecha.

58. Ciertamente, los demandantes basan sus derechos correspondientes al período anterior al 14 de julio de 2003 directamente en la Directiva o en el Acuerdo marco, mientras que, respecto a los derechos posteriores a dicha fecha, se basan en la Ley irlandesa de 2003 adoptada para la adaptación a dicha Directiva. Pero, con independencia de estas diferencias formales, relativas a la base legal, reclaman, tanto para el período anterior al 14 de julio de 2003 como para el período posterior a dicha fecha, la misma protección en su condición de trabajadores con contratos de duración determinada, que, en último término, se basa también en la Directiva 1999/70.

59. Si los demandantes pudieran invocar directamente la Directiva 1999/70 respecto al período anterior a la adaptación del Derecho interno a sus disposiciones únicamente ante los tribunales ordinarios irlandeses y no ante la jurisdicción laboral irlandesa, estarían obligados de hecho a incoar dos procedimientos paralelos para obtener la protección que les confiere el Derecho comunitario: primero

uno ante los tribunales ordinarios respecto al período anterior a la adaptación —tardía— del Derecho interno a la Directiva y después otro, ante la jurisdicción laboral, para el período posterior.

60. Los ministerios irlandeses demandados oponen que los demandantes habrían podido evitar esta carga doble si, desde un principio, únicamente hubieran interpuesto sus recursos ante los tribunales ordinarios irlandeses. Afirman que la competencia de la jurisdicción laboral irlandesa es facultativa,²⁶ y que, por tanto, los demandantes no están obligados a dirigirse, para el período posterior al 14 de julio de 2003, al Rights Commissioner y a la Labour Court. Al contrario, podrían haber hecho valer sus derechos ante los tribunales ordinarios irlandeses, independientemente de que se refieren al período anterior o posterior al 14 de julio de 2003.

61. En la vista, IMPACT se opuso decididamente a esta alegación. Afirma que, conforme a la Ley de 2003, la competencia de la jurisdicción laboral irlandesa es obligatoria. Indica que, en cualquier caso, someter a los tribunales ordinarios litigios sobre contratos de trabajo de duración determinada no ha tenido, hasta la fecha, ninguna relevancia práctica.

26 — En opinión de los ministerios irlandeses demandados, el carácter facultativo de esta competencia se desprende del artículo 14 de la Ley de 2003, conforme al cual un trabajador puede interponer un recurso ante el Rights Commissioner: «An employee [...] may present a complaint to a rights commissioner [...]» (la cursiva es mía).

62. No corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse, en el presente litigio, sobre la interpretación del Derecho nacional. En efecto, al Tribunal de Justicia le incumbe, en el marco del reparto de competencias entre los órganos jurisdiccionales comunitarios y nacionales, tener en cuenta el contexto fáctico y normativo en el que se insertan las cuestiones prejudiciales, tal como lo define la resolución de remisión.²⁷ La resolución de remisión indica que, conforme a la Ley de 2003, la competencia de la jurisdicción laboral irlandesa tiene carácter obligatorio.²⁸

63. En estas circunstancias cabe afirmar que los demandantes deben efectivamente incoar dos procedimientos ante dos jurisdicciones distintas, para obtener toda la protección que les confiere la Directiva 1999/70 o el Acuerdo marco en su condición de trabajadores con contratos de duración determinada. Esta doble carga, con dos procesos y sus consiguientes particularidades y riesgos, dificultaría excesivamente a los demandantes obtener la tutela efectiva de que disponen en su condición de trabajadores con contratos

27 — Sentencias de 29 de abril de 2004, Orfanopoulos y Olivieri (C-482/01 y C-493/01, Rec. p. I-5257), apartado 42; de 30 de junio de 2005, Tod's y Tod's France (C-28/04, Rec. p. I-5781), apartado 14, y de 12 de enero de 2006, Turnund Sportunion Waldburg (C-246/04, Rec. p. I-589), apartado 21.

28 — Véase, en particular, el n.º 21 de la resolución de remisión, en el que se indica que las demandas basadas en la Ley de 2003 se sustanciarán en primera instancia ante los Rights Commissioners («Section 14 of the Act of 2003 provides that a complaint alleging a contravention of the Act shall be referred in the first instance to a Rights Commissioner»; la cursiva es mía). En la resolución de remisión no se habla nunca de una competencia facultativa, como afirman los ministerios irlandeses demandados.

de duración determinada. Todo ello es incompatible con el principio de efectividad.

comunitario, en el caso de incumplimiento por parte de las autoridades nacionales de las obligaciones que les incumben.³⁰

64. Pero aunque la competencia de la jurisdicción laboral irlandesa sólo tuviera carácter facultativo, habría que tener en cuenta que se trata de una *jurisdicción especializada*, a la que el legislador irlandés, al adaptar el Derecho interno a la Directiva 1999/70, ha atribuido la competencia para dirimir los litigios laborales relativos a contratos de duración determinada. Ante tal jurisdicción especializada debe ser de todo punto posible obtener la protección que garantiza la Directiva a los trabajadores con contratos de duración determinada. En lo esencial, se trata de la misma protección, independientemente de que se desprenda de la Directiva directa o sólo indirectamente, a través es la normativa nacional de adaptación.²⁹

66. El principio de efectividad exige que, ante un órgano jurisdiccional obligado a aplicar las normas nacionales de adaptación a una Directiva, también puedan hacerse valer los derechos que se desprenden de dicha Directiva para períodos anteriores a la adaptación del Derecho interno a la misma.

Principio de equivalencia

65. Si la competencia jurisdiccional para la aplicación de la Directiva, por una parte, y para la de la ley nacional de adaptación, por otra, no coincidieran en los mismos tribunales, a los trabajadores afectados les resultaría claramente más difícil obtener la protección que les garantiza el Derecho comunitario. De esa forma, se menoscabaría la eficacia directa del Derecho comunitario, destinada a garantizar efectivamente los derechos deducidos del Derecho

67. El principio de equivalencia es una de las formas en que se materializa el principio general de igualdad de trato y la prohibición de discriminación, que exige que las situaciones comparables no reciban un trato diferente y que las situaciones diferentes no reciban el mismo trato, a no ser que éste se justifique objetivamente.³¹

29 — Sólo existe una diferencia en la medida en que la ley nacional de adaptación ofrece una protección mayor, que excede de la conferida por la Directiva y el Acuerdo marco.

30 — Por lo que se refiere de manera específica al efecto directo de disposiciones de Directivas, véanse las sentencias de 5 de abril de 1979, Ratti (148/78, Rec. p. 1629), apartados 21 y 22, y de 19 de enero de 1982, Becker (8/81, Rec. p. 53), apartados 23 y 24.

31 — Respecto al principio de igualdad de trato, véase la jurisprudencia reiterada, en particular las sentencias de 12 de septiembre de 2006, Eman y Sevinger (C-300/04, Rec. p. I-8055), apartado 57, y de 11 de septiembre de 2007, Lindorfer/Consejo (C-227/04 P, Rec. p. I-6767), apartado 63, así como las sentencias (citadas en la nota 21) Cordero Alonso, apartado 37, y Advocaten voor de Wereld, apartado 56.

68. Como ya se ha indicado, los recursos interpuestos por los demandantes ante la jurisdicción laboral irlandesa tienen por objeto obtener la tutela jurídica que el Derecho comunitario les garantiza en su condición de trabajadores con contratos de duración determinada.³² Como ya se ha señalado, dicha tutela es la misma para el período anterior al 14 de julio de 2003 y para el período posterior a dicha fecha, y encuentra su fundamento último en la Directiva 1999/70, con independencia de si la tutela se desprende de la Directiva directa o sólo indirectamente, a través de la normativa nacional de adaptación.

69. Por tanto, si para reclamar una parte de sus derechos, en concreto, los derechos correspondientes al período anterior al 14 de julio de 2003, los demandantes tuvieron que ejercer acciones contra su empleador ante la jurisdicción ordinaria, debería analizarse, a diferencia de lo que opinan los ministerios demandados, la equivalencia entre dichas acciones y los recursos que tuvieron que interponer ante la jurisdicción laboral. En efecto, ambos recursos tienen por objeto obtener la misma tutela de los trabajadores con contratos de duración determinada que se desprende de la Directiva, y el principio de equivalencia exige que las condiciones de ejercicio de una demanda basada directamente en la Directiva no sean menos favorables que las que se imponen a las acciones basadas en la normativa nacional de adaptación.

70. Para ello, el órgano jurisdiccional nacional debe examinar tanto el objeto como los elementos esenciales de los recursos de carácter interno supuestamente semejantes; debe analizar las distintas particularidades procesales en su contexto global, esto es, teniendo en cuenta el lugar que ocupan las disposiciones aplicables en el conjunto del procedimiento, el desarrollo de éste y sus particularidades ante las distintas instancias nacionales.³³

71. El principio de equivalencia se viola, por ejemplo, cuando el justiciable que invoca un derecho conferido por el Derecho comunitario incurre en gastos y soporta dilaciones adicionales que no tendría de invocar únicamente un derecho de carácter interno.³⁴

72. Según la información contenida en la resolución de remisión, en el presente asunto existen claras diferencias entre las acciones que pueden ejercer contra su empleador los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada, como los demandantes, ante un Rights Commissioner o ante la Labour Court, por una parte, y ante la jurisdicción ordinaria irlandesa, por otra parte.

33 — En este sentido se pronuncian las sentencias, citadas en la nota 23, Levez, apartados 43 y 44, y Preston, apartados 61 y 62.

34 — Véanse de nuevo las sentencias (citadas en la nota 23) Levez, apartado 51, y Preston y otros, apartado 60.

32 — Véase el punto 58 de las presentes conclusiones.

73. Así, por ejemplo, los procedimientos ante los tribunales ordinarios irlandeses son presentados como procedimientos considerablemente más formales, más complejos, más caros y más largos. Se exigen costas procesales, en el supuesto de desestimación de la demanda existe el riesgo de una condena en costas, y la postulación procesal de las partes no puede ser conferida a los sindicatos o a las asociaciones empresariales, sino que se reserva a letrados.³⁵ Por el contrario, las reclamaciones formuladas ante el Rights Commissioner y la Labour Court están sometidas a un procedimiento más sencillo, en el que las partes pueden estar representadas por cualquier persona, en particular por un sindicato o una asociación empresarial. No existe condena en costas ni se exige el pago de costas procesales.

74. Los ministerios irlandeses demandados han negado en parte ante el Tribunal de Justicia esta descripción y valoración del Derecho procesal irlandés. Pero, a este respecto, basta recordar que el Tribunal de Justicia no es competente para pronunciarse, en el marco de una remisión prejudicial, sobre la interpretación de las disposiciones nacionales, ni para juzgar si la interpretación que hace de ellas el órgano jurisdiccional remitente es correcta.³⁶ En cambio, al Tribunal de Justicia le incumbe, en el marco del reparto de competencias entre los órganos jurisdiccionales comunitarios y nacionales, tener en cuenta el contexto fáctico y normativo en el que se insertan las

cuestiones prejudiciales, tal como lo define la resolución de remisión.³⁷

75. Partiendo de la base de la descripción realizada por el órgano jurisdiccional nacional, en el presente asunto las eventuales acciones ante los tribunales ordinarios irlandeses resultan, consideradas en conjunto, menos ventajosas que las que pueden ejercerse ante el Rights Commissioner y la Labour Court. En concreto, para personas en la situación de los demandantes suponen un riesgo económico mayor y no les permiten actuar ante el tribunal representadas por sindicatos.

76. Por tanto, al invocar, en relación con el período anterior a la adaptación del Derecho nacional a la Directiva 1999/70, los derechos que les confiere directamente el Derecho comunitario, los afectados están en peor situación que al invocar, en relación con el período posterior, los derechos que les confiere la norma irlandesa de adaptación a la Directiva.

77. En la medida en que se considere obligatoria la competencia de la jurisdicción laboral irlandesa para el período posterior al 14 de julio de 2003, puede entenderse que constituye una discriminación de los trabajadores como los demandantes el hecho de que,

35 — No obstante, según se indica en la resolución de remisión, las personas físicas pueden comparecer por sí mismas ante los tribunales.

36 — Sentencias de 3 de octubre de 2000, Corsten (C-58/98, Rec. p. I-7919), apartado 24; de 29 de abril de 2004, Orfanopoulos y Oliveri (citada en la nota 27), apartado 42, y de 18 de enero de 2007, Auroux y otros (C-220/05, Rec. p. I-385), apartado 25.

37 — A este respecto, véase la jurisprudencia citada en la nota 27.

como ya se ha señalado en otro contexto,³⁸ se verían prácticamente obligados a entablar dos procedimientos paralelos para obtener la tutela que les confiere el Derecho comunitario: uno ante los tribunales ordinarios para el período anterior a la adaptación del Derecho nacional a la Directiva 1999/70 y otro ante la jurisdicción laboral para el período posterior. Por el contrario, si basaran sus pretensiones únicamente en la Ley de 2003 y no adicionalmente en el Derecho comunitario, sólo necesitarían tramitar un procedimiento judicial, para el que, en cualquier caso, estaría expedita la vía ante la jurisdicción laboral irlandesa.

78. Esta discriminación de los demandantes no puede justificarse alegando, por ejemplo, que, para el período anterior al 14 de julio de 2003, no existía ninguna disposición de adaptación del Derecho irlandés a la Directiva 1999/70 que hubiera podido fundamentar la competencia de la jurisdicción laboral. En efecto, un Estado miembro no puede invocar, frente a los particulares, su propio incumplimiento de la obligación de adaptar su Derecho interno a una Directiva.³⁹

79. Por tanto, impedir a los demandantes el acceso a la jurisdicción laboral irlandesa

para el período anterior al 14 de julio de 2003 y remitirlos a los tribunales ordinarios irlandeses constituiría una violación del principio de igualdad.

Consecuencias jurídicas

80. Por tanto, según las consideraciones precedentes, remitir a los trabajadores con contratos de duración determinada como los demandantes del procedimiento principal a los tribunales ordinarios irlandeses para el período anterior al 14 de julio de 2003 e impedirles acceder a la jurisdicción laboral irlandesa violaría tanto el principio de efectividad como el principio de igualdad.

81. Del principio de cooperación establecido por el artículo 10 CE se deduce que incumbe al órgano jurisdiccional remitente interpretar, en la medida de lo posible, las disposiciones sobre su propia competencia y la regulación procesal aplicable a las acciones ejercitadas ante él de modo que se garantice la tutela judicial efectiva de los derechos que la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco confieren a los justiciables.⁴⁰

38 — A este respecto, véanse las consideraciones precedentes relativas al principio de efectividad, realizadas en los puntos 54 a 66 de las presentes conclusiones.

39 — Véanse, entre otras, las sentencias (citadas en la nota 30) Ratti, apartado 22, y Becker, apartados 24, 33 y 34.

40 — En este sentido, véase la sentencia Unibet (citada en la nota 16), apartado 44.

82. Como se desprende de la resolución de remisión, la Labour Court considera que, en el presente asunto, existe margen para llevar a cabo una interpretación de su competencia conforme con el Derecho comunitario que le permita declararse competente no sólo para el período posterior al 14 de julio de 2003, sino también para el período anterior a esa fecha y, de esa forma, aplicar las disposiciones de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco que tengan efecto directo.

efecto directo cuando, aunque el Derecho nacional no le confiera expresamente competencia para ello, tenga competencia para aplicar una Ley nacional posterior de adaptación a dichas normas y cuando, de lo contrario, los particulares únicamente puedan invocar directamente las citadas normas, respecto al período anterior a la adopción de la Ley nacional de adaptación, ante otro tribunal nacional y en condiciones menos favorables.

83. En estas circunstancias, el tribunal remitente está obligado, con arreglo a los principios de equivalencia y de efectividad, a aplicar al procedimiento principal las disposiciones con efecto directo de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada para garantizar a los particulares una tutela efectiva de los derechos individuales que se deducen de dichas disposiciones.⁴¹

B. Sobre la segunda cuestión: examen del efecto directo de las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo marco

Conclusión parcial

84. Por tanto, como conclusión parcial cabe afirmar lo siguiente:

85. La segunda cuestión sólo se plantea para el supuesto de que, como acabo de proponer,⁴² se responda afirmativamente a la primera cuestión. Mediante la segunda cuestión el tribunal remitente desea averiguar si las cláusulas 4, apartado 1, y 5, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada son directamente aplicables, de forma que los particulares pueden invocarlas ante los tribunales.

Conforme a los principios de equivalencia y de efectividad, un tribunal nacional está obligado a aplicar normas comunitarias con

86. Es jurisprudencia reiterada que las disposiciones de una Directiva pueden tener

41 — A este respecto, véanse el punto 48 y la nota 19 de las presentes conclusiones.

42 — Puntos 45 a 84 de las presentes conclusiones.

efecto directo:⁴³ en todos los casos en que las disposiciones de una Directiva resultan, desde el punto de vista de su contenido, incondicionales y suficientemente precisas, dichas disposiciones, si no se han adoptado dentro del plazo prescrito medidas de aplicación, pueden ser invocadas contra cualquier disposición nacional no conforme a la Directiva, o en la medida en que definen derechos que los particulares pueden alegar frente al Estado.⁴⁴ Las disposiciones de una Directiva que tengan efecto directo pueden ser invocadas frente al Estado en su condición de empleador.⁴⁵

87. Esta jurisprudencia puede trasladarse sin problemas a los acuerdos marco. Aunque su contenido haya sido establecido por los interlocutores sociales en el ámbito comunitario (artículo 139 CE, apartado 1), forman parte de las Directivas del Consejo adoptadas para su aplicación (artículo 139 CE, apartado 2, en relación con el artículo 137 CE) y participan de su naturaleza jurídica.

88. Aunque el Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de interpretar las disposiciones del Acuerdo marco sobre trabajo de duración determinada de que se trata en el asunto principal,⁴⁶ aún no se ha pronunciado sobre su efecto directo.⁴⁷

Sobre la primera parte de la segunda cuestión: cláusula 4 del Acuerdo marco

89. La primera parte de la segunda cuestión [cuestión 2, letra a)] se refiere al efecto directo de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada. En ella se establece el principio de no discriminación de los trabajadores con contrato de duración determinada.

90. Las prohibiciones de discriminación constituyen uno de los casos clásicos a los que se aplica el principio del efecto directo del Derecho comunitario. Este principio no sólo se aplica a las prohibiciones de discriminación contenidas en el Derecho primario, especialmente en las libertades fundamentales y en disposiciones como la del artículo 141 CE,⁴⁸ sino también a

43 — Sentencias de 4 de diciembre de 1974, Van Duyn (41/74, Rec. p. 1337), apartado 12; Ratti (citada en la nota 30), apartados 19 a 23, y Becker (citada en la nota 30), apartados 17 a 25; véase también la sentencia Dorsch Consult (citada en la nota 17), apartado 44.

44 — Sentencia de 28 de junio de 2007, JP Morgan Fleming Claverhouse Investment Trust y The Association of Investment Trust Companies (C-363/05, Rec. p. I-5517), apartado 58; véanse también las sentencias Becker (citada en la nota 30), apartado 25; de 8 de octubre de 1987, Kolpinghuis Nijmegen (80/86, Rec. p. 3969), apartado 7; de 22 de junio de 1989, Fratelli Costanzo (103/88, Rec. p.1839), apartado 29, y de 19 de abril de 2007, Farrell (C-356/05, Rec. p. I-3067), apartado 37.

45 — Véanse, entre otras, las sentencias de 26 de febrero de 1986, Marshall (152/84, Rec. p. 723, «Marshall I»), apartado 49, y de 20 de marzo de 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, Rec. p. I-2741), apartados 31 y 71.

46 — A este respecto, véanse las sentencias (citadas en la nota 3) Adeneler y otros, Marrosu y Sardino, Vassallo y Del Cerro Alonso.

47 — En la sentencia Adeneler y otros (citada en la nota 3), apartados 28 y 107, el Tribunal de Justicia se limita a reproducir el criterio del tribunal nacional sobre la (no) aplicabilidad directa del Acuerdo marco, pero sin pronunciarse sobre dicho problema.

48 — Véanse, por ejemplo, las sentencias de 21 de junio de 1974, Reyners (2/74, Rec. p. 631), apartados 24 a 32, y de 8 de abril de 1976, Defrenne (43/75, Rec. p. 455, «Defrenne II»), apartados 38 y 39.

aquellas prohibiciones de discriminación que el legislador comunitario ha establecido en el Derecho derivado, en concreto, en algunas Directivas sobre Derecho laboral y social.⁴⁹

91. Sin embargo, en el presente asunto, los ministerios irlandeses demandados niegan el efecto directo de la prohibición de discriminación de los trabajadores con contrato de duración determinada. Consideran, en primer lugar, que esta prohibición de discriminación no es suficientemente determinada desde el punto de vista de su contenido; así lo muestran, por ejemplo, el empleo de conceptos jurídicos indeterminados y la referencia al principio *pro rata temporis* contenida en la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo marco. En segundo lugar, alegan, invocando el apartado 3 de dicha cláusula, que la prohibición de discriminación no es incondicional, puesto que requiere que los Estados miembros definan las disposiciones de aplicación de dicha cláusula.

92. Ambos argumentos no resultan convincentes.

93. Por lo que se refiere, en primer lugar, a la cláusula 4, apartado 3, del Acuerdo marco, «las disposiciones para la aplicación» de dicha cláusula que deben definir los Estados

miembros no constituyen en absoluto un *requisito* de la aplicación del principio de no discriminación. Coincido con el tribunal remitente en que estas disposiciones de aplicación únicamente *tienen por objeto facilitar* la aplicación de la prohibición de discriminación y su materialización en la vida laboral cotidiana.⁵⁰

94. Tales disposiciones de aplicación pueden tener carácter procedimental, pero también pueden contener disposiciones materiales o directrices que deduzcan las consecuencias prácticas de la prohibición de discriminación o aclaren sus repercusiones, por ejemplo, con ayuda de ejemplos habituales. De esta forma, se puede tener en cuenta la situación en cada Estado miembro y las circunstancias especiales de algunos sectores y ocupaciones,⁵¹ ya sea en las disposiciones nacionales o en los convenios colectivos.

95. Del mero hecho de que deban definirse tales disposiciones de aplicación no puede deducirse que la prohibición de discriminación esté sometida a una reserva y que los

49 — Véanse, por ejemplo, las sentencias Marshall I (citada en la nota 45), apartado 52, y de 21 de junio de 2007, Jonkman y otros (C-231/06 a C-233/06, Rec. p. I-5149), apartado 19, relativas a la prohibición de discriminación por razón del sexo contenida en normas de Derecho comunitario derivado.

50 — A este respecto, véase la sentencia Becker (citada en la nota 30), apartados 32 y 33, relativa a las «condiciones» que deben fijar los Estados miembros en relación con la aplicación de la Sexta Directiva IVA. En el mismo sentido, véase la sentencia Reyners (citada en la nota 48), apartados 26 y 31, respecto a una libertad fundamental.

51 — Véase el punto 10 de las consideraciones generales del Acuerdo marco y el párrafo tercero de su preámbulo.

particulares no puedan invocar la prohibición de discriminación si no se han definido las disposiciones de aplicación.⁵² Si no se definen dichas disposiciones de aplicación, la tutela mínima obligatoria de los trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada se deduce directamente del propio Acuerdo marco.

96. Con carácter general cabe afirmar que el efecto directo de una disposición de una Directiva no puede quedar excluido por el mero hecho de que la Directiva conceda a los Estados miembros cierto margen discrecional en su ejecución.⁵³ Tal margen discrecional forma parte de la propia naturaleza de las Directivas, que, conforme al artículo 249 CE, párrafo tercero, obligan al Estado miembro destinatario en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios. Por tanto, lo determinante para la aplicación directa de la disposición de que se trate debe ser que su contenido sea suficientemente preciso⁵⁴ y que pueda ser aplicada por cualquier tribunal.⁵⁵

52 — En este mismo sentido, véanse las sentencias Reyners (citada en la nota 48), apartados 25, 26 y 29, y de 17 de septiembre de 2002, Baumbast y R (C-413/99, Rec. p. I-7091), apartados 84 a 86, relativas a las libertades fundamentales, así como la sentencia Becker (citada en la nota 30), apartados 33 y 34, respecto a una Directiva.

53 — A este respecto véanse, por ejemplo, las sentencias Becker (citada en la nota 30), apartado 30; de 24 de marzo de 1987, McDermott y Cotter (286/85, Rec. p. 1453), apartado 15; Francovich y otros (citada en la nota 25), apartado 17; de 2 de agosto de 1993, Marshall (C-271/91, Rec. p. I-4367, «Marshall II»), apartado 37, y de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros (C-397/01 a C-403/01, Rec. p. I-8835), apartado 105.

54 — En este sentido, véase la sentencia Pfeiffer y otros (citada en la nota 53), apartado 105.

55 — Sentencia de 22 de mayo de 1980, Santillo (131/79, Rec. p. 1585), apartado 13; en sentido similar, véanse las sentencias Marshall I (citada en la nota 45), apartado 55, Marshall II (citada en la nota 53), apartado 37, y las conclusiones presentadas por el Abogado General Van Gerven el 27 de octubre de 1993 en el asunto en el que recayó la sentencia de 13 de abril de 1994, Banks (C-128/92, Rec. p. I-1209), apartado 27.

97. Ambos requisitos están garantizados en el presente caso. La prohibición de discriminación establecida en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco es un reflejo del principio general de igualdad de trato y de no discriminación y tiene por objeto proteger a los trabajadores que tienen un contrato de duración determinada de ser peor tratados, por este motivo, respecto a sus condiciones de trabajo, que los trabajadores fijos comparables. La aplicación de tales exigencias a los casos concretos forma parte de las tareas tradicionales de los tribunales en el ámbito de aplicación del Derecho comunitario.

98. El mero hecho de que una disposición de Derecho comunitario, como la prohibición de discriminación de que se trata en el presente asunto, sea calificada de «principio» y de que en ella se empleen conceptos jurídicos indeterminados como el de «condiciones de trabajo» o «condiciones de empleo» no obsta para afirmar su carácter determinado desde el punto de vista de su contenido y, consiguientemente, su efecto directo.⁵⁶ Las eventuales dudas en la interpretación de tales conceptos pueden ser aclaradas a través del procedimiento de decisión prejudicial.⁵⁷

56 — Véase, por ejemplo, la jurisprudencia reiterada sobre el «principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras» (artículo 141 CE) desde la sentencia Defrenne II (citada en la nota 48), apartado 28, y la jurisprudencia también reiterada sobre el «principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres», también en relación con las «condiciones de trabajo» [por ejemplo, sentencias Marshall I (citada en la nota 45) y Johnston (citada en la nota 20)].

57 — En este sentido, véase la sentencia Van Duyn (citada en la nota 43), apartado 14.

99. De la misma forma, la remisión en el presente asunto a «razones objetivas» que puedan justificar un trato diferente de los trabajadores con un contrato de duración determinada y los trabajadores fijos comparables (véase la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco), tampoco excluye el efecto directo de la prohibición de discriminación. Al contrario, es jurisprudencia reiterada que la mera posibilidad, en casos especiales, de establecer excepciones a disposiciones de una Directiva no priva a dichas disposiciones de efecto directo.⁵⁸

100. La posibilidad de una diferenciación por razones objetivas está reconocida en el marco de todas las prohibiciones comunitarias de discriminación.⁵⁹ Su mención expresa en el tenor literal del Acuerdo marco sólo constituye una declaración que manifiesta una obviedad y no menoscaba en absoluto la claridad del contenido de la prohibición de discriminación.

101. La referencia al principio *pro rata temporis*, con el inciso «cuando resulte adecuado», contenida en la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo marco cumple una

función aclaratoria similar. Con ella también se expresa meramente la consecuencia general del principio de no discriminación: en sus condiciones laborales, los trabajadores con contratos de duración determinada no pueden ser privados sin motivo justificado de ventajas que se concedan a trabajadores fijos comparables. Sin embargo, precisamente la duración determinada del empleo de trabajadores con contrato de duración determinada puede constituir un motivo justificado para no concederles determinadas ventajas en su totalidad, sino sólo de manera proporcional (*pro rata temporis*).⁶⁰ La cuestión de si sucede así y cuándo se produce esta situación debe responderse analizando las circunstancias concretas de cada caso. Pero la remisión al principio *pro rata temporis* no menoscaba la claridad objetiva de la prohibición de discriminación.

102. Por consiguiente, el principio de no discriminación contenido en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco cumple, en su conjunto, todos los requisitos para poder ser aplicado directamente.

103. Al aplicar el principio de no discriminación, el tribunal remitente habrá de cerciorarse de que los funcionarios que trabajan en la función pública irlandesa sean efectivamente *trabajadores fijos comparables* en relación con los empleados públicos con contrato de duración determinada como los

58 — Sentencias de 10 de noviembre de 1992, Hansa Fleisch Ernst Mundt (C-156/91, Rec. p. I-5567), apartado 15; de 9 de septiembre de 1999, Feyrer (C-374/97, Rec. p. I-5153), apartado 24, y Pfeiffer y otros (citada en la nota 53), apartado 105; en el mismo sentido, véase la sentencia Marshall 1 (citada en la nota 45), apartados 53 a 55. Por lo demás, lo mismo cabe afirmar respecto a las libertades fundamentales del Tratado CE, cuyas excepciones tampoco impiden su aplicación directa; a este respecto, véanse, entre otras, las sentencias Van Duyn (citada en la nota 43), apartado 7, y Baumbast y R (citada en la nota 52), apartados 85 y 86.

59 — Véase, entre otras, la sentencia *Advocaten voor de Wereld* (citada en la nota 21), apartado 56.

60 — A este respecto, véase, además, la cláusula 4, apartado 4, del Acuerdo marco.

demandantes. Ello depende de la apreciación en conjunto de todas las circunstancias de cada caso. Sólo al margen, en este contexto hay que señalar que, por ejemplo, los tribunales comunitarios han negado, en relación con el servicio público europeo, que los funcionarios y los demás agentes de las Comunidades Europeas sean comparables.⁶¹

Sobre la segunda parte de la segunda cuestión: cláusula 5 del Acuerdo marco

104. En aras de la exhaustividad mencionaré las consecuencias jurídicas de la eventual violación del principio de no discriminación: Según jurisprudencia reiterada, en tanto no se adopten medidas que restablezcan la igualdad de trato, deben concederse a las personas incluidas en la categoría perjudicada las mismas ventajas de que disfrutaban las personas comprendidas en la categoría beneficiada. El juez nacional debe dejar sin aplicar toda disposición nacional discriminatoria, sin solicitar o esperar su previa derogación por el legislador, y debe aplicar a los miembros del grupo perjudicado el mismo régimen del que disfrutaban los demás trabajadores.⁶²

105. Mediante la segunda parte de su segunda cuestión [cuestión 2, letra b)], la Labour Court solicita que se le aclare si la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada tiene efecto directo. Esta disposición obliga a los Estados miembros a adoptar una o varias de las medidas que enumera con objeto de evitar los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada.

106. Tanto IMPACT como la Comisión opinan que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco puede aplicarse directamente. Pero, mientras que IMPACT considera que dicha disposición tiene efecto directo sin ningún tipo de limitaciones, la Comisión se muestra más cauta: la disposición únicamente tiene efecto directo en la medida en que la prórroga de contratos o relaciones laborales de duración determinada requiere que existan razones objetivas; así cabe afirmarlo al menos en los supuestos en que el Estado miembro interesado no ha adoptado, dentro del plazo de adaptación a la Directiva, ninguna otra medida compatible con la cláusula 5, apartado 1.

61 — Sentencias del Tribunal de Justicia de 6 de octubre de 1983, *Celant y otros/Comisión* (118/82 a 123/82, Rec. p. 2995), apartado 22, y de 19 de abril de 1988, *Sperber/Tribunal de Justicia* (37/87, Rec. p. 1943), apartados 8 y 9, así como la sentencia del Tribunal de la Función Pública de 19 de octubre de 2006, *De Smedt/Comisión* (F-59/05, Rec. p. II-0000), apartados 70 a 76, confirmada mediante auto del Tribunal de Primera Instancia de 9 de julio de 2007, *De Smedt/Comisión* (T-415/06 P), apartados 54 y 55.

62 — Véanse, en particular, las sentencias *Cordero Alonso* (citada en la nota 21), apartados 45 y 46, y *Jonkman y otros* (citada en la nota 49), apartado 39.

107. Por el contrario, tanto los ministerios irlandeses demandados como el tribunal remitente descartan de manera general el

efecto directo de la disposición; invocan el amplio margen de discrecionalidad que confiere dicha disposición a los Estados miembros.

- Razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales [cláusula 5, apartado 1, letra a)];

108. Considero preferible esta última opinión.

- La duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada [cláusula 5, apartado 1, letra b)];

109. El Acuerdo marco parte ciertamente de la base de que las relaciones laborales estables constituyen un aspecto importante de la protección de los trabajadores, mientras que la reiterada utilización de contratos laborales de duración determinada es fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores y contribuye a hacer más precaria la situación de los empleados.⁶³ Por ello, el objetivo de los interlocutores sociales era «establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada».⁶⁴

- El número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales [cláusula 5, apartado 1, letra c)].

110. Sin embargo, a tal fin, en la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco se impone a los Estados miembros únicamente la obligación, redactada en términos muy amplios, de introducir en su Derecho nacional una o varias de las siguientes medidas, cuando no existan medidas legales equivalentes:

111. Aunque, de esta forma, los Estados miembros están obligados a introducir en su Derecho nacional al menos una de las medidas mencionadas en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), para evitar *de modo efectivo y vinculante* el abuso,⁶⁵ el Acuerdo marco no establece exactamente cuál de ellas deben adoptar. Al contrario, deja a los Estados miembros la posibilidad de elegir

63 — Sentencia Adeneler y otros (citada en la nota 3), apartados 62 y 63.

64 — Cláusula 1, letra b), del Acuerdo marco. Véase asimismo la sentencia Adeneler y otros (citada en la nota 3), apartados 63 y 79.

65 — Sentencias Adeneler y otros, apartados 65, 80, 92 y 101; Marrosu y Sardino, apartados 44 y 50, y Vassallo, apartado 35 (citadas en la nota 3).

entre los tres tipos de medidas, que se mencionan una al lado de la otra en un plano de igualdad y de las cuales han de adoptar una o varias de manera eficaz y conforme con el objetivo de la Directiva.⁶⁶ De esta forma se pretende tener en cuenta la situación en cada Estado miembro y las circunstancias de algunos sectores y ocupaciones.⁶⁷

en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo marco, la aplicabilidad directa de dicha disposición o de alguno de sus elementos no puede deducirse del mero incumplimiento por el Estado miembro de su obligación de adaptar el Derecho interno.

112. Por ese motivo, un Estado miembro no tiene por qué adoptar necesariamente la primera de las tres medidas entre las que puede optar. En lugar de determinar las razones objetivas, nada le impide limitarse a fijar la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales o el número máximo de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales, para evitar de esta manera que se cometan abusos.

114. A diferencia de lo que opina la Comisión, el requisito de una razón objetiva que justifique la renovación de las relaciones laborales de duración determinada tampoco constituye una especie de mínimo común denominador, que, en caso de adaptación deficiente a la Directiva, pueda destilarse de lo dispuesto en la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco como *contenido mínimo*.

113. De la misma forma, la no adopción de las otras dos medidas posibles no implica que, al expirar el plazo de adaptación a la Directiva 1999/70, las opciones de que dispone el Estado miembro interesado se hayan reducido necesariamente a la primera medida. La expiración del plazo de adaptación sólo implica que el Estado miembro interesado ha incumplido su obligación de adaptación. Pero, puesto que no existe ningún orden de prelación entre las tres medidas previstas

115. Esto se debe a que sólo si se adopta en Derecho interno la primera de las tres medidas entre las que se puede optar se podrá exigir que concurren razones objetivas para la renovación de los contratos de trabajo o las relaciones laborales de duración determinada. En cambio, las otras dos medidas no implican necesariamente la exigencia de tales razones objetivas. En efecto, mientras no se supere la duración máxima total o el número máximo de renovaciones, fijados de acuerdo con la Directiva, una relación laboral por tiempo determinado puede ser prorrogada incluso aunque no exista una razón objetiva que justifique la renovación, sin que el Acuerdo marco se oponga a ello.

66 — Respecto a la obligación de conseguir el resultado y el efecto útil de la Directiva o del Acuerdo marco, véase la sentencia Adeneler y otros (citada en la nota 3), apartados 68, 82 y 101.

67 — Véase el punto 10 de las consideraciones generales del Acuerdo marco y el párrafo tercero de su preámbulo, así como la sentencia Adeneler y otros (citada en la nota 3), apartado 68.

116. Aunque el punto 7 de las consideraciones generales del Acuerdo marco hace hincapié en que la utilización de contratos de trabajo de duración determinada basados en razones objetivas⁶⁸ es una forma de evitar abusos, ello no significa que tales contratos de trabajo sólo sean conformes a Derecho si existen razones objetivas que justifiquen su duración determinada y que, a falta de razones objetivas, haya que considerarlos automáticamente como abusivos. De ser así, las medidas indicadas en la cláusula 5, apartado 1, letras b) y c), carecerían de sentido.

117. Añadiré que el *carácter excepcional* de las relaciones laborales de duración determinada⁶⁹ no permite llegar a otra conclusión. El Acuerdo marco parte indudablemente de la premisa de que los contratos de trabajo de duración indefinida son la forma más común de relación laboral⁷⁰ y que, como señala el Tribunal de Justicia, los contratos de trabajo de duración determinada «sólo en ciertas circunstancias» pueden responder simultáneamente a las necesidades de los empre-

sarios y de los trabajadores.⁷¹ Sin embargo, esto no significa que siempre sea necesaria la concurrencia de una razón objetiva para concluir o prorrogar relaciones laborales de duración determinada. Los Estados miembros también pueden reflejar en su Derecho nacional el carácter excepcional de las relaciones laborales de duración determinada de otra forma, en concreto, fijando una duración máxima total [cláusula 5, apartado 1, letra b)] o un número máximo de renovaciones [cláusula 5, apartado 1, letra c)].

118. Por tanto, en general, el presente asunto no se parece tanto al asunto Francovich, que cita la Comisión (en cualquier caso, de la Directiva de que se trataba en aquel asunto se podía deducir un contenido mínimo por lo que respecta al alcance de la tutela),⁷² como al asunto Von Colson y Kamann, que cita la Labour Court, en el que no se imponía a los Estados miembros la adopción de una medida determinada y éstos disponían de un amplio margen de discrecionalidad respecto a las medidas que debían adoptar.⁷³

119. Por consiguiente, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco no cumple los requisitos para ser directamente aplicable.

68 — En la versión alemana del Acuerdo marco, la terminología no es uniforme; así, por ejemplo, el punto 7 de las consideraciones generales habla de «objektiven Gründen» y la cláusula 5, apartado 1, letra a), de «sächlichen Gründen». Pero un análisis de las demás versiones lingüísticas muestra que éste es un problema exclusivo de la versión alemana y no implica diferencias de contenido.

69 — En ese sentido, véase la sentencia Adeneler y otros (citada en la nota 3), apartado 62.

70 — Véase el punto 6 de las consideraciones generales del Acuerdo marco y el párrafo segundo del preámbulo.

71 — Sentencia Adeneler y otros (citada en la nota 3), apartado 62; véase además el punto 8 de las consideraciones generales del Acuerdo marco y el segundo párrafo del preámbulo.

72 — Sentencia Francovich y otros (citada en la nota 25), apartados 17 a 20, relativa al «contenido de la garantía». El efecto directo de la Directiva de que se trataba en aquel asunto fue descartada por otros motivos (sentencia Francovich y otros, apartados 23 a 26).

73 — Sentencia de 10 de abril de 1984, Von Colson y Kamann (14/83, Rec. p. 1891), especialmente los apartados 18 y 27.

120. Si, por el contrario, se afirmara la aplicabilidad directa de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco en el sentido propuesto por la Comisión, habría que garantizar que se tiene suficientemente en cuenta la protección de los trabajadores afectados. Aunque el acuerdo marco no prevé ninguna obligación general de los Estados miembros de convertir las relaciones laborales de duración determinada en relaciones laborales de duración indefinida,⁷⁴ el hecho de que los trabajadores afectados perdieran inmediatamente su puesto de trabajo debido únicamente a que la limitación temporal de sus contratos de trabajo es ilegal entraría en contradicción con el objetivo del Acuerdo marco de ofrecer protección.

121. Con independencia de que los particulares puedan invocar directamente la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, el Estado miembro que no haya adaptado su Derecho interno a la Directiva dentro del plazo señalado puede quedar obligado, conforme a la sentencia Francovich y otros y cuando concurren los requisitos enumerados en ella, a reparar los daños ocasionados a los ciudadanos a consecuencia de la no adaptación en la debida forma de la Directiva 1999/70.⁷⁵

74 — El Acuerdo marco, especialmente su cláusula 5, apartado 2, no impone a los Estados miembros ninguna obligación general de convertir, en caso de abuso, los contratos de trabajo de duración determinada en contratos de trabajo de duración indefinida; véanse también las sentencias Adeneler y otros, apartados 91 y 101, y Marrosu y Sardino, apartado 47 (citadas en la nota 3).

75 — Sentencia Francovich y otros (citada en la nota 25), apartados 30 a 46 y jurisprudencia reiterada desde entonces, en particular en la reciente sentencia Farrell (citada en la nota 44), apartado 43.

C. Sobre la tercera cuestión: requisitos comunitarios de la prórroga de relaciones laborales de duración determinada una vez expirado el plazo de adaptación del Derecho interno a la Directiva 1999/70 pero antes de la entrada en vigor de la norma nacional de adaptación

122. Mediante su tercera cuestión, el tribunal remitente pregunta si la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco permite a un Estado miembro, en su condición de empleador en el período comprendido entre la fecha en que expiró el plazo de adaptación a la Directiva 1999/70 y la fecha de entrada en vigor de la norma nacional de adaptación, renovar un contrato de trabajo de duración determinada por un período determinado relativamente largo (en el presente asunto, hasta ocho años).

123. El trasfondo de esta cuestión es el temor de que los trabajadores afectados se vean privados de la protección de la Ley de 2003 y del Acuerdo marco a consecuencia de la prórroga de sus contratos de trabajo por períodos tan largos poco antes de la entrada en vigor de la ley irlandesa de adaptación a la Directiva.

124. El tribunal remitente solicita al Tribunal de Justicia que dilucide esta cuestión «teniendo en cuenta» sus respuestas a las cuestiones primera y segunda, letra b). Por tanto, las siguientes consideraciones se basan en la premisa de que, como he indi-

cado anteriormente,⁷⁶ la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco *no* sea directamente aplicable.

125. Si se descarta la aplicabilidad directa de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, dicha disposición no puede oponerse, como tal, a la prórroga de hasta ocho años de las relaciones laborales de duración determinada objeto de la controversia.

126. Lo mismo cabe afirmar si se tiene en cuenta la *prohibición de comprometer la eficacia de la Directiva*, a la que se han referido tanto el tribunal remitente como IMPACT.

127. Todas las autoridades nacionales están obligadas a contribuir a alcanzar el resultado prescrito por una directiva. Esta obligación se desprende de los artículos 10 CE y 249 CE, párrafo tercero, en relación con la propia directiva.⁷⁷ Por ello, los Estados miembros deben abstenerse de adoptar disposiciones que puedan comprometer gravemente el resultado prescrito por la Directiva incluso

durante el plazo de adaptación del Derecho interno a ésta.⁷⁸ Con mayor motivo debe afirmarse lo mismo una vez expirado dicho plazo de adaptación, momento a partir del cual existe una obligación positiva que va más allá de la mera prohibición de comprometer la eficacia, a cargo de todos los titulares del poder público, de promover activamente la consecución del objetivo de la directiva.

128. Sin embargo, el objetivo del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada consiste simplemente en establecer *un marco* para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada [véanse la cláusula 1, letra b), y la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco].

129. El Ministerio de Asuntos Exteriores irlandés, actuando como empleador público, no ha podido infringir el objetivo de establecer *condiciones marco* por el mero hecho de haber prorrogado, poco antes de la entrada en vigor de la ley nacional de adaptación, *algunas* relaciones laborales de duración determinada, de nuevo por tiempo limitado, incluso aunque lo haya hecho por períodos relativamente largos.

130. Ciertamente, las medidas que deben adoptar los Estados miembros, con arreglo a la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo

76 — Puntos 105 a 119 de las presentes conclusiones.

77 — A este respecto, véase la sentencia Adeneler y otros (citada en la nota 3), apartado 117.

78 — Sentencias de 18 de diciembre de 1997, Inter-Environnement Wallonie (C-129/96, Rec. p. I-7411), apartado 45; de 8 de mayo de 2003, ATRAL (C-14/02, Rec. p. I-4431), apartado 58, y Adeneler y otros (citada en la nota 3), apartado 121.

marco, deben producir *el resultado* de evitar eficazmente los abusos también en los casos concretos.⁷⁹ Sin embargo, el objetivo de dicha disposición no es establecer una *prohibición individual de abusos, independientemente* de las medidas previstas en las letras a) a c) de dicha disposición. Consiguientemente, tal prohibición de abusos en casos concretos tampoco puede deducirse del Acuerdo marco invocando la prohibición de comprometer la eficacia de la Directiva o la obligación de cooperación que pesa sobre las autoridades nacionales (artículo 10 CE en relación con el artículo 249 CE, párrafo tercero).

131. Pretender comprobar, antes de la correcta adaptación del Derecho interno a la Directiva 1999/70, si cada supuesto de prórroga de relaciones laborales de duración determinada en el sector público constituye eventualmente un abuso equivaldría, en realidad, a aplicar directamente la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, para lo que, como ya se ha mostrado,⁸⁰ no se cumplen todos los requisitos.

132. Por todo ello podemos afirmar, resumiendo, lo siguiente:

Los artículos 10 CE y 249 CE, párrafo tercero, en relación con la cláusula 5, apartado 1, del

Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, no impiden a un Estado miembro, que actúa en calidad de empleador, renovar un contrato de trabajo de duración determinada por un tiempo relativamente largo en el período comprendido entre la fecha en que expira el plazo de adaptación del Derecho interno a la Directiva 1999/70 y la fecha de su adaptación efectiva.

D. Sobre la cuarta cuestión: interpretación de las disposiciones nacionales conforme con la Directiva

133. Mediante su cuarta cuestión, el tribunal remitente desea fundamentalmente saber si un tribunal nacional, debido a su obligación de interpretar el Derecho nacional de manera conforme con las directivas, ha de interpretar la ley nacional de adaptación del Derecho interno a una directiva, adoptada fuera de plazo, de manera que produzca efectos retroactivos a la fecha en la que se debería haber producido dicha adaptación.

134. Esta cuestión únicamente se plantea para el supuesto de que se responda negativamente a las cuestiones primera o segunda. Además, de los fundamentos de la resolución de remisión se desprende que el tribunal remitente plantea la cuestión del eventual efecto retroactivo únicamente respecto al artículo 6 de la Ley de 2003, que adapta la normativa irlandesa al principio de no discriminación de trabajadores con un contrato de duración determinada.

79 — En la sentencia *Adeneler y otros* (citada en la nota 3), apartados 65, 68, 82, 92 y 101, el Tribunal de Justicia hace hincapié en que los Estados miembros están obligados a alcanzar el resultado perseguido y deben prevenir eficazmente la utilización abusiva de relaciones laborales sucesivas de duración determinada.

80 — Véanse los puntos 105 a 119 de las presentes conclusiones.

135. Dado que he propuesto responder afirmativamente no sólo a la primera cuestión, sino también a la segunda, al menos en la medida en que se refiere al principio de no discriminación [segunda cuestión, letra a)],⁸¹ no es preciso analizar la cuarta cuestión. Por ese motivo, las siguientes consideraciones sólo tienen carácter subsidiario.

136. Según reiterada jurisprudencia, el órgano jurisdiccional nacional está obligado a interpretar el Derecho nacional, en la medida de lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate para alcanzar el resultado que ésta persigue y, por lo tanto, atenerse al artículo 249 CE, párrafo tercero.⁸²

137. El principio de interpretación conforme exige, sin embargo, que los órganos jurisdiccionales nacionales, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por éste, hagan todo lo que sea de su competencia a fin de garantizar la

plena efectividad de la directiva de que se trate y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por ésta.⁸³ Para ello deben agotar el margen de apreciación que le conceda su Derecho nacional.⁸⁴

138. Sin embargo, la obligación del juez nacional de interpretar y aplicar las normas pertinentes de su Derecho nacional de manera conforme con la Directiva tiene sus límites en los principios generales del Derecho, en particular en los de seguridad jurídica e irretroactividad, y no puede servir de base para una interpretación *contra legem* del Derecho nacional.⁸⁵

139. En un caso como el controvertido en el procedimiento principal no me parece que los *principios generales* del Derecho comunitario se opongan forzosamente a la retroactividad del artículo 6 de la Ley de 2003 por vía interpretativa, por lo menos no en una relación jurídica vertical, en la que un trabajador invoca el principio de no discriminación frente a un empleador del sector público.

81 — Véanse los puntos 45 a 84 y 89 a 102 de las presentes conclusiones.

82 — Véanse, en particular, las sentencias Von Colson y Kamann (citada en la nota 73), apartado 26; Pfeiffer y otros (citada en la nota 53), apartado 113, y Adeneler y otros (citada en la nota 3), apartado 108.

83 — Sentencias Pfeiffer y otros (citada en la nota 53), apartados 115, 116, 118 y 119, y Adeneler y otros (citada en la nota 3), apartado 111; en un sentido similar se pronunciaba ya la sentencia de 13 de noviembre de 1990, Marleasing (C-106/89, Rec. p. I-4135), apartado 8, en la que el Tribunal de Justicia señaló que el tribunal nacional «está obligado a hacer todo lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la Directiva, para, al efectuar dicha interpretación, alcanzar el resultado a que se refiere la Directiva».

84 — Sentencia Von Colson y Kamann (citada en la nota 73), apartado 28; véanse asimismo las sentencias de 4 de febrero de 1988, Murphy y otros (157/86, Rec. p. 673), apartado 11, y de 11 de enero de 2007, ITC (C-208/05, Rec. p. I-181), apartado 68.

85 — Sentencias de 16 de junio de 2005, Pupino (C-105/03, Rec. p. I-5285), apartados 44 y 47, y Adeneler y otros (citada en la nota 3), apartado 110.

140. Si bien, por regla general, el principio de seguridad jurídica se opone a que el punto de partida del ámbito de aplicación temporal de un acto comunitario se fije en una fecha anterior a su publicación, puede ocurrir de otro modo, con carácter excepcional, siempre que lo exija un fin de interés general y se respete debidamente la confianza legítima de los interesados.⁸⁶ Podría afirmarse que un asunto como el que nos ocupa presenta dicho carácter excepcional.

introducción, obligatoria desde el punto de vista del Derecho comunitario, del principio de no discriminación), no puede invocar el principio de protección de la confianza legítima.⁸⁷ Este criterio también se impone porque reconocer al empleador público protección de la confianza legítima tendría como consecuencia paradójica que el Estado miembro que no hubiera cumplido su obligación de adaptarse a la Directiva pudiera oponer a los particulares su comportamiento ilegal.⁸⁸

141. En efecto, por una parte, adaptar el Derecho interno a una Directiva dentro de plazo es, indudablemente, un fin de interés general. Por otra parte, en un asunto como el presente, las autoridades públicas difícilmente pueden invocar el principio de protección de la confianza legítima. Su eventual confianza en la continuidad de la vigencia de la situación jurídica nacional anterior no puede ser digna de tutela, puesto que el Estado miembro interesado estaba obligado a adaptar su ordenamiento jurídico interno a la Directiva 1999/70 a más tardar en la fecha de expiración del plazo señalado para ello.

143. No obstante, en el presente asunto no es preciso analizar exhaustivamente si la aplicación retroactiva de la ley nacional de adaptación a la Directiva puede venir impuesta, en su caso, por el propio Derecho comunitario y si los principios generales del Derecho se oponen a la retroactividad. En efecto, en cualquier caso, el principio de interpretación conforme con la Directiva no puede obligar a un tribunal nacional a obrar *contra legem* aplicando su propio Derecho de manera retroactiva.

142. Puesto que, de esta forma, el empleador público podía prever que la situación jurídica se modificaría (en el presente asunto, con la

144. En el presente asunto, la Labour Court indica que en Derecho irlandés existe una «fuerte presunción» contra la retroactividad de las leyes. Esta presunción únicamente

86 — Sentencia de 26 de abril de 2005, «Goed Wonen» (C-376/02, Rec. p. I-3445), apartado 33; en el mismo sentido ya se manifestó el Tribunal de Justicia, en relación con disposiciones de Derecho sustantivo, en la sentencia de 12 de noviembre de 1981, Salumi (212/80 a 217/80, Rec. p. 2735), apartados 9 y 10, y la jurisprudencia reiterada al respecto. En la sentencia de 8 de marzo de 1988, Dik (80/87, Rec. p. 1601), apartado 15, el Tribunal de Justicia confirmó que el legislador nacional puede adaptar el Derecho nacional a una Directiva con carácter retroactivo.

87 — En este sentido y referido a los operadores económicos, véase la sentencia de 10 de marzo de 2005, España/Consejo (C-342/03, Rec. p. I-1975), apartado 48.

88 — El principio de protección de la confianza legítima no puede ser invocado por una persona que es culpable de una infracción manifiesta de la normativa vigente (sentencia de 14 de julio de 2005, ThyssenKrupp/Comisión, C-65/02 P y C-73/02 P, Rec. p. I-6773, apartado 41).

puede ser desvirtuada apoyándose en el tenor claro e inequívoco de la propia disposición o en indicios claros y concluyentes que aparezcan en otras disposiciones de la misma ley. Aunque el tenor literal del artículo 6 de la Ley de 2003 no excluya expresamente la posibilidad de ser interpretada de manera que quepa aplicarla retroactivamente, tampoco hay indicios claros a favor de tal retroactividad. Por ese motivo, no es posible, conforme a las normas de interpretación del Derecho irlandés, atribuir a la disposición eficacia retroactiva.

145. Estos datos indican que, en el presente asunto, la Labour Court consideraría *contra legem* aplicar retroactivamente la norma interna.⁸⁹ Si ello es así, dicho tribunal tampoco puede estar obligado con arreglo al Derecho comunitario a aplicarla retroactivamente a través de una interpretación de la norma conforme con la Directiva.

146. No obstante, en aras de la exhaustividad, recordaré que la obligación de los órganos jurisdiccionales nacionales de interpretar el Derecho interno de manera conforme con la Directiva no se limita a la ley de adaptación a la directiva de que se trate, sino que concierne a todas las disposiciones del Derecho nacional, tanto anteriores como posteriores a la directiva.⁹⁰

89 — Conforme a la información complementaria proporcionada en la vista ante el Tribunal de Justicia por los ministerios irlandeses demandados, la aplicación retroactiva de la Ley de 2003 fue objeto de debate en el Parlamento irlandés y fue rechazada conscientemente por el legislador.

90 — Sentencias *Marleasing* (citada en la nota 83), apartado 8; *Pfeiffer* y otros (citada en la nota 53), apartados 115, 118 y 119, y *Adeneler* y otros (citada en la nota 3), apartados 108 y 111.

147. Por tanto, si en Derecho irlandés existía antes del 14 de julio de 2003 una disposición o incluso sólo un principio general del Derecho conforme al cual estuviera prohibido, por ejemplo, un comportamiento del empresario discriminatorio, abusivo o contrario a las buenas costumbres frente a sus trabajadores, el tribunal remitente estaría obligado a interpretar y aplicar dicha disposición o dicho principio general de manera conforme con la Directiva 1999/70, teniendo en cuenta su tenor literal y su finalidad,⁹¹ y tomando en consideración, en particular, el principio, de que se trata en este procedimiento, de no discriminación de trabajadores con un contrato de duración determinada (cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada).

148. Si, por el contrario, el objetivo prescrito por la Directiva 1999/70 no puede alcanzarse por vía de interpretación, el Derecho comunitario obliga a los Estados miembros, según la sentencia *Francovich* y otros y cuando concurran los requisitos enumerados en ella, a indemnizar a los ciudadanos los eventuales daños ocasionados por la no adaptación del Derecho interno a la Directiva.⁹²

91 — En el mismo sentido véanse las conclusiones que presenté el 18 de mayo de 2004 en el asunto en el que recayó la sentencia de 12 de octubre de 2004, *Wippel* (C-313/02, Rec. p. I-9483), punto 63, respecto a la interpretación conforme del concepto de atentado a las buenas costumbres; véase asimismo, aunque sea en otro contexto, la sentencia de 5 de julio de 2007, *Kofoed* (C-321/05, Rec. p. I-0000), apartado 46, respecto a la prohibición de comportamientos abusivos.

92 — Sentencias de 14 de julio de 1994, *Faccini Dori* (C-91/92, Rec. p. I-3325), apartado 27, y *Adeneler* y otros (citada en la nota 3), apartado 112; véase asimismo la jurisprudencia citada en el punto 121 y en la nota 75 de las presentes conclusiones.

149. Por tanto, resumiendo puede afirmarse lo siguiente:

El Derecho comunitario no impone a los tribunales nacionales la obligación de interpretar la ley nacional de adaptación del Derecho interno a una directiva, adoptada fuera de plazo, de manera que produzca efectos retroactivos a la fecha en la que se debería haber producido dicha adaptación si, conforme a las normas del Derecho interno, tal interpretación es *contra legem*.

Ello no afecta a la obligación de los tribunales nacionales de interpretar las demás disposiciones internas existentes en la fecha en que expiró el plazo de adaptación a la Directiva de manera conforme a ésta, ni a la obligación del Estado miembro interesado de indemnizar a los ciudadanos los eventuales daños ocasionados a consecuencia de la no adaptación del Derecho interno a la Directiva.

E. Sobre la quinta cuestión: aplicabilidad de la cláusula 4 del Acuerdo marco a elementos de la retribución y a las pensiones

150. Mediante su quinta cuestión, el tribunal remitente desea esencialmente averiguar si las condiciones de trabajo a que se refiere la cláusula 4 del Acuerdo marco también incluyen las condiciones de un contrato de trabajo relativas a la retribución y a las pensiones.

151. Esta cuestión, muy debatida, sólo se plantea para el supuesto de que se responda afirmativamente a las cuestiones primera o cuarta. Habida cuenta de la respuesta que propongo a la primera cuestión,⁹³ se hace preciso analizar la quinta.

152. No sólo IMPACT y la Comisión, sino también el tribunal remitente, consideran que las condiciones de trabajo en el sentido del Acuerdo marco también incluyen la retribución y las pensiones. Por el contrario, los ministerios irlandeses demandados y, sobre todo, el Gobierno del Reino Unido defienden con gran insistencia la postura diametralmente opuesta, tal como hizo, por lo demás, hace un año el Abogado General Poiars Maduro en las conclusiones que presentó en el asunto Del Cerro Alonso.⁹⁴

153. La disputa gira, fundamentalmente, en torno a dos aspectos: Por un lado, las partes discuten sobre cómo debe entenderse el concepto de condiciones de trabajo, comparándolo también con el uso que se da al mismo en otras Directivas de la Comunidad sobre cuestiones laborales y sociales. Por otro lado, hay diferencias de opinión sobre el alcance de la base jurídica de la

93 — Véanse los puntos 45 a 84 de las presentes conclusiones.

94 — Conclusiones presentadas el 10 de enero de 2007 por el Abogado General Poiars Maduro en el asunto Del Cerro Alonso (citado en la nota 3), puntos 16 y 25.

Directiva 1999/70, ya que el artículo 139 CE, apartado 2, sólo permite, para la aplicación de acuerdos marco, decisiones del Consejo en los ámbitos sujetos al artículo 137 CE, entre los que, sin embargo, no se encuentra expresamente la retribución laboral (véase al artículo 137 CE, apartado 5). A continuación analizaré ambos aspectos.

No obstante, en el presente asunto, la inexistencia de tal normativa expresa no significa forzosamente que la remuneración esté completamente excluida del ámbito de aplicación de la cláusula 4 del Acuerdo marco.

Concepto de condiciones de trabajo

154. El concepto de condiciones de trabajo, como se emplea al ponerlo en relación con el principio de no discriminación en la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, no incluye ni excluye expresamente las prestaciones en metálico como las retribuciones y las pensiones controvertidas en el presente asunto.

155. En algunas disposiciones recientes en materia laboral y social, el legislador comunitario ha aclarado expresamente que el concepto de condiciones de trabajo empleado en ellas *incluye*⁹⁵ la remuneración.

156. La jurisprudencia anterior sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres, conforme a la cual el concepto de condiciones de trabajo que empleaba la Directiva 76/207 antes de que fuera modificada por la Directiva 2002/73 *no* incluía la remuneración,⁹⁶ no puede aplicarse sin más al presente asunto. En efecto, aquella jurisprudencia se debía fundamentalmente a la existencia de la Directiva 75/117/CE,⁹⁷ que contenía, en materia de remuneración, una norma especial respecto a la igualdad de trato entre hombres y mujeres,⁹⁸ y cuyo ámbito de aplicación debía distinguirse del ámbito de aplicación de la Directiva 76/207. En cambio, en el presente asunto no existe tal problema de delimitación en relación con un acto jurídico concurrente.

95 — Véase el artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO L 180, p. 22), el artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303, p. 16) y el artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70), en la versión de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 (DO L 269, p. 15).

96 — Sentencias de 13 de febrero de 1996, Gillespie y otros (C-342/93, Rec. p. I-475), apartado 24, y de 8 de septiembre de 2005, McKenna (C-191/03, Rec. p. I-7631), apartado 30.

97 — Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DO L 45, p. 19; EE 05/02, p. 52).

98 — Véase asimismo el segundo considerando de la Directiva 76/207, al que se refieren expresamente las sentencias citadas en la nota 96. Desde la modificación de la Directiva 76/207 mediante la Directiva 2002/73, la Directiva 75/117 ya no constituye tanto un régimen especial como una disposición a la que se remite el artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 76/207 al objeto de precisar el concepto de retribución.

157. El concepto de condiciones de trabajo en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada requiere interpretación. Es jurisprudencia reiterada que, para interpretar una disposición de Derecho comunitario, procede tener en cuenta no sólo su tenor literal, sino también su contexto y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forma parte.⁹⁹

158. Conforme a su cláusula 1, letra a), el objeto del Acuerdo marco es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respecto al principio de no discriminación.¹⁰⁰ En ella se expresan objetivos básicos de la política social de la Comunidad, como se recogen, en particular, en el artículo 136 CE, párrafo primero, en concreto, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo y una protección social adecuada. Los mismos fines se mencionan también en el preámbulo del Tratado UE¹⁰¹ y del Tratado CE,¹⁰² así como en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Funda-

mentales de los Trabajadores¹⁰³ y en la Carta Social Europea.¹⁰⁴

159. A la luz de estos objetivos de política social, la prohibición de discriminación de los trabajadores con contratos de duración determinada forma parte de los principios generales del Derecho social comunitario que no pueden ser interpretados de manera restrictiva.¹⁰⁵ Este mero hecho impide excluir categóricamente los aspectos económicos como la retribución y las pensiones del ámbito de aplicación de la prohibición de discriminación.

160. El valor práctico de la prohibición de discriminación en el ámbito laboral también disminuiría considerablemente si dicha prohibición únicamente se refiriera a las

99 — Sentencias de 7 de junio de 2005, VEMW y otros (C-17/03, Rec. p. I-4983), apartado 41, y de 7 de junio de 2007, Britannia Alloys & Chemicals/Comisión (C-76/06 P, Rec. p. I-4405), apartado 21.

100 — Véanse asimismo el decimocuarto considerando de la Directiva 1999/70 y el párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo marco.

101 — En el preámbulo del Tratado UE se hace hincapié en la importancia de los derechos sociales fundamentales (cuarto considerando) y en el objetivo del progreso económico y social (octavo considerando).

102 — En el preámbulo del Tratado CE se destaca la importancia del progreso económico y social (segundo considerando) y se fija como fin esencial de sus esfuerzos la constante mejora de las condiciones de vida y de trabajo de sus pueblos (tercer considerando); a este respecto véase también la sentencia Defrenne II (citada en la nota 48), apartados 10 y 11.

103 — La Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores se adoptó el 9 de diciembre de 1989 en la cumbre del Consejo Europeo en Estrasburgo y se reproduce en el documento de la Comisión COM(89) 471, de 2 de octubre de 1989. El n.º 7 de dicha Carta presenta el siguiente tenor: «La realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en la Comunidad Europea. Este proceso se efectuará mediante la aproximación, por la vía del progreso, de dichas condiciones, en particular en lo que respecta a la duración y distribución del tiempo de trabajo y las formas de trabajo distintas del trabajo por tiempo indefinido, como el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo interino y el trabajo de temporada [...]». El n.º 10, párrafo primero, de dicha Carta añade: «Todo trabajador de la Comunidad Europea tiene derecho a una protección social adecuada y [...] debe beneficiarse de niveles de prestaciones de seguridad social de nivel suficiente».

104 — La Carta Social Europea fue firmada en Turín por los Estados miembros del Consejo de Europa el 18 de octubre de 1961. En la parte I, números 2 y 4, se destaca que todos los trabajadores tienen derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y a una remuneración suficiente, debiéndose considerar este derecho como una declaración de objetivos [véase la parte III, artículo 20, apartado 1, letra a), de la Carta].

105 — Sentencia Del Cerro Alonso, citada en la nota 3, apartado 38.

condiciones de trabajo que no tuvieran relación con la retribución. Así, aunque para los trabajadores con contrato de duración determinada no deje de ser importante recibir el mismo trato que los trabajadores fijos comparables en cuestiones como la indumentaria o a las herramientas de trabajo, en sus condiciones laborales y vitales reviste mucha mayor importancia no verse peor tratados *desde el punto de vista económico* que sus compañeros fijos. Esta necesidad de protección constituye un argumento en contra de limitar el ámbito de aplicación de la prohibición de discriminación a las condiciones de trabajo que no guardan relación con la retribución.

161. Por lo demás, la referencia al principio *pro rata temporis* contenida en la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo marco muestra que el ámbito de aplicación de la prohibición de discriminación puede incluir las prestaciones dinerarias. Dicho principio únicamente puede aplicarse a prestaciones divisibles, entre las que se encuentran, fundamentalmente, las prestaciones dinerarias como salarios, complementos salariales y determinadas primas.

162. Por todo ello, cabe afirmar que tanto el sentido y la finalidad de la cláusula 4 del Acuerdo marco como el contexto en el que se inscribe dicha disposición constituyen argumentos a favor de la inclusión de la retribución y las pensiones en el concepto de condiciones de trabajo.

163. No obstante, por lo que se refiere, en particular, a las *pensiones*, es preciso realizar una salvedad: únicamente cabe considerar *condiciones de trabajo* en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco aquellas condiciones económicas de un contrato de trabajo que se refieran a prestaciones con carácter de pensión de jubilación o de pensión de empresa concedidas por la empresa, pero no las prestaciones de los regímenes legales generales de seguridad social.

164. El análisis de la jurisprudencia relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres muestra que sólo las primeras forman parte de las relaciones laborales y se conceden sobre la base de éstas.¹⁰⁶ Esta jurisprudencia puede aplicarse al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada. En efecto, el objetivo perseguido por las partes de dicho Acuerdo no era regular asuntos relativos a los regímenes legales de seguridad social, sino que, por el contrario, reconocieron que tales cuestiones son competencia de los Estados miembros.¹⁰⁷

106 — Sentencias de 25 de mayo de 1971, Defrenne (80/70, Rec. p. 445, «Defrenne I»), apartados 7 y 8; de 17 de mayo de 1990, Barber (C-262/88, Rec. p. I-1889), apartados 22 y 28; Jonkman y otros (citada en la nota 49), apartado 17, y, por lo que se refiere específicamente a las pensiones de jubilación de los funcionarios, la sentencia de 23 de octubre de 2003, Schönheit y Becker (C-4/02 y C-5/02, Rec. p. I-12575), apartados 56 a 59.

107 — Quinto párrafo del preámbulo del Acuerdo marco. Del análisis combinado de los párrafos quinto y sexto del preámbulo del Acuerdo marco se desprende que éste distingue entre regímenes de pensiones legales y de empresa.

Interpretación conforme con el Derecho primario desde el punto de vista del artículo 137 CE, apartado 5

determinada, en el que se emplea el concepto indeterminado de condiciones de trabajo, ha de ser interpretada teniendo en cuenta los límites que eventualmente se desprendan de la base jurídica de la Directiva 1999/70.

165. Queda por examinar si alguna norma de rango superior impide incluir la retribución y las pensiones en el concepto de condiciones de trabajo en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada.

168. La base jurídica sobre la que se adoptó la Directiva 1999/70 era el artículo 139 CE, apartado 2, que confiere al Consejo la competencia para aplicar los acuerdos celebrados a nivel comunitario entre los interlocutores sociales en los ámbitos sujetos al artículo 137 CE. Este ámbito incluye, conforme al artículo 137 CE, apartado 1, letra b), las *condiciones de trabajo*, aunque el artículo 137 CE, apartado 5, excluye, a su vez, la *remuneración* del ámbito de aplicación de dicha disposición.

166. El ámbito de aplicación de las disposiciones de Derecho derivado no puede sobrepasar el ámbito de aplicación de su base jurídica.¹⁰⁸ Para garantizar que ello sea así, el Derecho derivado debe ser interpretado y aplicado de manera que concuerde con el Derecho primario. En efecto, es jurisprudencia reiterada que, cuando un texto de Derecho comunitario derivado es susceptible de varias interpretaciones, procede dar preferencia a aquella que hace que la disposición se ajuste al Tratado, y no a la que conduce a considerarla incompatible con él.¹⁰⁹

169. Como se comprueba leyendo el artículo 141 CE, apartado 2, el concepto de retribución (del trabajo) en sí, puede interpretarse de manera amplia, de modo que incluya, aparte del salario o sueldo normal de base o mínimo, cualquier otra gratificación que el empresario abone al trabajador por razón de su relación laboral, en dinero o en especie, de manera directa o indirecta.

167. Consiguientemente, la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración

170. Pero la interpretación de este concepto analizado aisladamente no ayuda a comprender qué significa que las disposiciones del artículo 137 CE «no se aplicarán», según su apartado 5, a las remuneraciones.

108 — Sentencia de 9 de marzo de 2006, Comisión/Reino Unido (C-65/04, Rec. p. I-2239), apartado 27.

109 — Sentencias de 13 de diciembre de 1983, Comisión/Consejo (218/82, Rec. p. 4063), apartado 15; de 29 de junio de 1995, España/Comisión (C-135/93, Rec. p. I-1651), apartado 37, y de 26 de junio de 2007, Ordre des barreaux francophones et germanophone y otros (C-305/05, Rec. p. I-5305), apartado 28.

A este respecto también deben tenerse en cuenta el contexto del artículo 137 CE, apartado 5, y el sentido y la finalidad de dicha disposición.

171. Como ha declarado recientemente el Tribunal de Justicia en la sentencia Del Cerro Alonso, al ser una disposición que establece una excepción, el apartado 5 del artículo 137 CE debe ser interpretado de manera estricta.¹¹⁰ Por tanto, esta disposición no puede entenderse en el sentido de que excluye del ámbito de aplicación del artículo 137 CE todo lo que guarda algún tipo de relación con la retribución del trabajo; de no ser así, numerosos ámbitos enumerados en el artículo 137 CE, apartado 1, quedarían privados, en la práctica, de contenido.¹¹¹

172. El sentido y la finalidad del artículo 137 CE, apartado 5, consiste más bien, en primer lugar, en proteger la *autonomía contractual* de los interlocutores sociales *a la hora de concluir convenios colectivos*. Así lo muestra también la estrecha conexión entre la retribución y los demás ámbitos excluidos de la competencia comunitaria: el derecho de asociación y sindicación, el derecho de huelga y el derecho de cierre patronal revisten una importancia especial en la determinación de la retribución; por ese motivo el apartado 5 del artículo 137 CE los enumera junto con la remuneración.

173. Además, el objetivo del artículo 137 CE, apartado 5, consiste en evitar que el legislador comunitario uniformice el *nivel salarial* existente en los distintos Estados miembros. En efecto, aunque sólo fuera parcial, tal nivelación de las diferencias salariales en las distintas naciones, regiones y empresas por el legislador comunitario constituiría una profunda intromisión en la competencia entre las empresas que operan en el mercado interior. También excedería de las medidas comunitarias de apoyo y complemento de la acción de los Estados en el ámbito de la política social que persigue el artículo 137 CE, apartado 1.

174. En este contexto, el artículo 137 CE, apartado 5, prohíbe al legislador comunitario, por ejemplo, influir en el nivel salarial de los Estados miembros imponiendo salarios mínimos. Del mismo modo, el legislador comunitario tampoco puede establecer, por ejemplo, la compensación anual de la inflación, fijar un límite superior a los aumentos salariales anuales o regular la cuantía de la retribución de las horas extra o de los complementos salariales por las jornadas en turnos, el trabajo en días festivos o el trabajo nocturno.

175. En cambio, el artículo 137 CE, apartado 5, no impide al legislador comunitario adoptar *normas con repercusiones económicas*, relativas, por ejemplo, a las condiciones de trabajo [artículo 137 CE, apartado

110 — Sentencia Del Cerro Alonso (citada en la nota 3), apartado 39; respecto a la interpretación restrictiva de normas que establecen excepciones en Derecho primario, véase también la sentencia de 21 de julio de 2005, Comisión/Reino Unido (C-349/03, Rec. p. I-7321), apartado 43.

111 — Sentencia Del Cerro Alonso (citada en la nota 3), apartado 41.

1, letra b)] o destinadas a mejorar el entorno de trabajo para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores [artículo 137 CE, apartado 1, letra a)]. De esta forma, la Comunidad puede, por ejemplo, imponer requisitos a la normativa laboral nacional que confieran a los trabajadores un derecho a vacaciones anuales retribuidas.¹¹²

176. En el mismo sentido, el Tribunal de Justicia aclaró recientemente, en la sentencia Del Cerro Alonso, que el artículo 137 CE, apartado 5, únicamente excluye de la competencia del legislador comunitario el *nivel de la remuneración de los trabajadores*,¹¹³ y añadió que las autoridades nacionales siguen siendo las únicas competentes para proceder a la fijación del nivel de los diversos elementos constitutivos de la remuneración de los trabajadores.¹¹⁴

177. En cambio, la cuestión de si la remuneración o uno de los elementos de la remuneración fijada en un Estado miembro deber ser

concedida, como condición de trabajo, a un trabajador o a un grupo de trabajadores está comprendida dentro del ámbito de aplicación del artículo 137 CE, apartado 1, letra b), y, por ende, de la Directiva adoptada sobre la base de éste.¹¹⁵

178. La introducción de prohibiciones de discriminación como la contenida en la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada¹¹⁶ no interfiere en la determinación de la cuantía de los salarios como tal a nivel nacional, regional o empresarial. Únicamente garantiza que determinados grupos de trabajadores queden protegidos en sus condiciones laborales o de trabajo, incluso frente a perjuicios de carácter económico. Las prohibiciones de discriminación de este tipo constituyen un elemento esencial de las medidas de la Comunidad para apoyar y completar la acción de los Estados miembros en el ámbito de la política social, que el artículo 137 CE, apartado 5, tampoco persigue prohibir.

179. En la vista, el Gobierno del Reino Unido objetó que sólo se exige requiere ofrecer a los trabajadores con contratos de duración

112 — Así se ha hecho, por ejemplo, en el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 299, p. 9); con esta Directiva se dio nueva redacción a la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18), vigente hasta ese momento, que ya contenía una disposición con el mismo tenor. En la sentencia de 12 de noviembre de 1996, Reino Unido/Consejo (C-84/94, Rec. p. I-5755), especialmente en sus apartados 45 y 49, el Tribunal de Justicia confirmó que el artículo 118 A del Tratado CE, disposición antecesora del artículo 137 CE, apartado 1, letra a), era la base jurídica adecuada de la Directiva 93/104.

113 — Sentencia Del Cerro Alonso (citada en la nota 3), apartados 43 y 44, con aclaraciones para una mejor comprensión de la sentencia de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros (C-14/04, Rec. p. I-10253), apartados 37 a 39, y del auto de 11 de enero de 2007, Vorel (C-437/05, Rec. p. I-331), apartados 32, 35 y 36.

114 — Sentencia Del Cerro Alonso (citada en la nota 3), apartados 45 y 46.

115 — Sentencia Del Cerro Alonso (citada en la nota 3), apartado 47.

116 — Otra prohibición de discriminación similar se encuentra, por ejemplo en la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial que constituye el anexo de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES — Anexo: Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial (DO L 14, p. 9).

determinada los mismos elementos de remuneración que a los trabajadores fijos comparables, pero no necesariamente la misma cuantía. Según la sentencia Del Cerro Alonso, el artículo 137 CE, apartado 5, garantiza a las autoridades nacionales competentes y a los interlocutores sociales la libertad de fijar de manera distinta el nivel de los correspondientes elementos de la retribución de los trabajadores con contratos de duración determinada y de los trabajadores fijos comparables.

180. No comparto esta opinión. Aunque el artículo 137 CE, apartado 5, deja en manos de las autoridades nacionales competentes y de los interlocutores sociales la fijación del nivel de los diferentes elementos de la remuneración, esta disposición no puede servir de pretexto de una discriminación entre distintos grupos de trabajadores. Al contrario, las autoridades nacionales competentes y los interlocutores sociales deberán, en el ejercicio de la competencia que les reserva el artículo 137 CE, apartado 5, respetar el Derecho comunitario,¹¹⁷ sin olvidar los principios generales del Derecho como, por ejemplo, el principio de igualdad de trato y de no discriminación. Consiguientemente, únicamente puede dispensarse un trato distinto a los trabajadores con contratos de duración determinada en comparación con los trabajadores con contratos de duración indefinida por lo que se refiere a la cuantía de los elementos de sus respectivas remuneraciones, en los supuestos en que esté

objetivamente justificado. Por lo demás, esto es lo que exige tanto la cláusula 4, n.º 1, del Acuerdo marco como la referencia al principio *pro rata temporis* contenida en la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo marco.

181. En suma, el artículo 137 CE, apartado 5, no se opone a la inclusión de los salarios y las pensiones en el concepto de condiciones de trabajo en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada.

182. Por tanto, resumiendo podemos afirmar lo siguiente:

Las condiciones de trabajo a que se refiere la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada también incluyen las condiciones de un contrato de trabajo relativas a la retribución. Lo mismo cabe decir respecto a las condiciones de un contrato de trabajo que se refieran a las pensiones siempre y cuando éstas tengan carácter de pensión de jubilación o de pensión de empresa abonadas por el empresario.

117 — En este sentido, véanse las sentencias de 11 de diciembre de 2007, International Transport Workers' Federation y Finnish Seamen's Union (C-438/05, Rec. p. I-10779), apartados 39 y 40, de 18 de diciembre de 2007, Laval un Partneri (C-341/05, Rec. p. I-11767), apartados 86 y 87 y jurisprudencia citada allí; véanse, además, las sentencias de 11 de septiembre de 2003, Steinicke (C-77/02, Rec. p. I-9027), apartado 63, y de 4 de diciembre de 2003, Kristiansen (C-92/02, Rec. p. I-14597), apartado 31.

VI. Conclusión

183. Habida cuenta de las consideraciones precedentes, propongo al Tribunal de Justicia que responda a la Labour Court de la siguiente forma:

- «1) Conforme a los principios de equivalencia y de efectividad, un tribunal nacional está obligado a aplicar normas comunitarias con efecto directo cuando, aunque el Derecho nacional no le confiera expresamente competencia para ello, tenga competencia para aplicar una Ley nacional posterior de adaptación a dichas normas y cuando, de lo contrario, los particulares únicamente puedan invocar directamente las citadas normas, respecto al período anterior a la adopción de la norma nacional de adaptación, ante otro tribunal nacional y en condiciones menos favorables.

- 2) A diferencia de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, 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, la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco cumple, en su conjunto, todos los requisitos para poder ser aplicada directamente.

- 3) Los artículos 10 CE y 249 CE, párrafo tercero, en relación con la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, no impiden a un Estado miembro, que actúa en calidad de empleador, renovar un contrato de trabajo de duración determinada por un tiempo relativamente largo en el período comprendido entre la fecha en que expira el plazo de adaptación del Derecho interno a la Directiva 1999/70 y la fecha de su adaptación efectiva.

- 4) Las condiciones de trabajo a que se refiere la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada también incluyen las condiciones de un contrato de trabajo relativas a la retribución. Lo mismo cabe decir respecto a las condiciones de un contrato de trabajo que se refieran a las pensiones siempre y cuando éstas tengan carácter de pensión de jubilación o de pensión de empresa abonadas por el empresario.»