



Recopilación de la Jurisprudencia

Asunto C-586/10

**Bianca Küçük
contra
Land Nordrhein-Westfalen**

(Petición de decisión prejudicial planteada por el Bundesarbeitsgericht)

«Política social — Directiva 1999/70/CE — Cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada — Contratos de trabajo sucesivos de duración determinada — Razones objetivas que pueden justificar la renovación de esos contratos — Normativa nacional que justifica el recurso a contratos de duración determinada en caso de sustitución temporal — Necesidad permanente o recurrente de sustitución de personal — Consideración de todas las circunstancias que rodean la renovación de sucesivos contratos de duración determinada»

Sumario de la sentencia

Política social — Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Directiva 1999/70/CE — Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada — Razones objetivas que justifican la renovación de esos contratos — Aplicación a los contratos de trabajo sucesivos de duración determinada en el sector público — Justificación

[Directiva 1999/70/CE del Consejo, anexo, cláusula 5, punto 1, letra a)]

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

(véase el apartado 56 y el fallo)