



## Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima)

de 23 de abril de 2020\*

«Procedimiento prejudicial — Libre circulación de los trabajadores — Artículo 45 TFUE, apartado 1 — Retribución — Clasificación en los escalones de un sistema retributivo — Sistema retributivo que vincula la obtención de una retribución más elevada a la antigüedad adquirida con el mismo empleador — Limitación de la toma en consideración de los períodos de actividad pertinente realizados con un empleador situado en un Estado miembro distinto del Estado miembro de origen»

En el asunto C-710/18,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), mediante resolución de 18 de octubre de 2018, recibida en el Tribunal de Justicia el 14 de noviembre de 2018, en el procedimiento entre

**WN**

y

**Land Niedersachsen,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima),

integrado por el Sr. P. G. Xuereb, Presidente de Sala, y los Sres. A. Arabadjiev (Ponente) y A. Kumin, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Szpunar;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de WN, por el Sr. K. Otte, Rechtsanwalt;
- en nombre del Land Niedersachsen, por la Sra. J. Rasche, Rechtsanwältin;
- en nombre del Gobierno alemán, por el Sr. J. Möller y la Sra. S. Eisenberg, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. van Beek y B.-R. Killmann, en calidad de agentes;

\* Lengua de procedimiento: alemán.

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

dicta la siguiente

### **Sentencia**

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 45 TFUE y del artículo 7, apartado 1, del Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión (DO 2011, L 141, p. 1).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre WN y el Land Niedersachsen (estado federado de Baja Sajonia, Alemania) en relación con la toma en consideración parcial, a efectos de determinar el importe de la retribución de la recurrente en el litigio principal, de los períodos de actividad pertinente realizados por esta con un empleador establecido en Francia.

### **Marco jurídico**

#### ***Derecho de la Unión***

- 3 El artículo 7, apartado 1, del Reglamento n.º 492/2011 establece:  
  
«En el territorio de otros Estados miembros y por razón de la nacionalidad, el trabajador nacional de un Estado miembro no podrá ser tratado de forma diferente a los trabajadores nacionales, en cuanto se refiere a las condiciones de empleo y de trabajo, especialmente en materia de retribución, de despido y de reintegración profesional o de nuevo empleo, si hubiera quedado en situación de desempleo.»
- 4 El artículo 1 de la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada (DO 1999, L 175, p. 43; en lo sucesivo, «Acuerdo Marco»), establece la aplicación de dicho Acuerdo, que figura en el anexo de esta Directiva.
- 5 La cláusula 3 del Acuerdo Marco, titulada «Definiciones», está redactada en los siguientes términos:  
  
«A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por:  
  
1. “trabajador con contrato de duración determinada”: el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;  
  
2. “trabajador con contrato de duración indefinida comparable”: un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinid[a], en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña. En caso de que no exista ningún trabajador fijo comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales.»

6 La cláusula 4 de este Acuerdo Marco, titulada «Principio de no discriminación», tiene el siguiente tenor:

«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 vengan justificados por razones objetivas.»

### ***Derecho alemán***

7 El Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (Convenio Colectivo de la Función Pública de los Estados Federados), en su versión resultante del Convenio Modificativo n.º 7 de 9 de marzo de 2013, aplicable en el litigio principal (en lo sucesivo, «TV-L»), establece en su artículo 12, titulado «Clasificación»:

«1. El trabajador empleado percibirá una retribución en función del grado retributivo en el que esté clasificado.

[...]»

8 El artículo 16 del TV-L fija los escalones de determinados grados de la tabla retributiva del siguiente modo:

«1. Los grados 9 a 15 contarán con cinco escalones [...]

2. En el momento de su contratación, se clasificará a los trabajadores empleados en el escalón 1 si carecen de experiencia profesional pertinente. Si los trabajadores empleados disponen de una experiencia profesional pertinente de al menos un año derivada de una relación laboral anterior de duración determinada o indefinida con el mismo empleador, se tendrán en cuenta, para la clasificación en un escalón, los períodos de experiencia profesional pertinente adquirida en el marco de dicha relación laboral anterior. Si la experiencia profesional de al menos un año se ha adquirido en el marco de una relación laboral con otro empleador, la clasificación se hará en el escalón 2 o —en caso de que la contratación tenga lugar después del 31 de enero de 2010 y siempre que se cuente con una experiencia profesional pertinente de al menos tres años— en el escalón 3. Independientemente de lo anterior, el empleador podrá, en caso de nuevas contrataciones para cubrir necesidades de personal, tener en cuenta total o parcialmente los períodos realizados en el marco de una actividad profesional anterior a efectos de la clasificación en el escalón correspondiente si esa actividad es pertinente para la actividad prevista.

### ***Notas interpretativas relativas al artículo 16, apartado 2:***

*1. Se entenderá por experiencia profesional pertinente la experiencia profesional en la actividad asignada o en una actividad que corresponda al cometido encomendado.*

[...]

3. *Existirá una relación laboral anterior en el sentido de la segunda frase cuando el período que medie entre el final de la relación laboral anterior y el comienzo de la nueva no exceda de seis meses; [...]*

[...]

3. Los trabajadores empleados accederán al siguiente escalón —a partir del escalón 3, en función de sus resultados, de conformidad con el artículo 17, apartado 2— tras haber realizado con su empleador los siguientes períodos de actividad ininterrumpida dentro del mismo grado (subida de escalón):

- escalón 2, tras un año en el escalón 1;
- escalón 3, tras dos años en el escalón 2;
- escalón 4, tras tres años en el escalón 3;
- escalón 5, tras cuatro años en el escalón 4 [...].».

9 La Directiva 1999/70, por la que se aplica el Acuerdo Marco, fue transpuesta al ordenamiento jurídico alemán mediante la Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) (Ley sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y los Contratos de Duración Determinada), de 21 de diciembre de 2000, en su versión modificada por la Ley de 20 de diciembre de 2011 (en lo sucesivo, «TzBfG»).

10 El artículo 4 de la TzBfG, titulado «Prohibición de discriminación», establece en su apartado 2:

«No podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores con contrato por tiempo indefinido comparables por el hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. Los trabajadores con contrato de duración determinada deberán percibir una retribución u otra prestación a título oneroso divisible, concedida en relación con un determinado período de referencia y cuyo alcance habrá de corresponder a la duración de su empleo en el período de referencia. Si determinadas condiciones de trabajo dependieran de la antigüedad de la relación laboral en el mismo centro de trabajo o en la misma empresa, para los trabajadores con contrato de duración determinada, deberán tenerse en cuenta los mismos períodos que para los trabajadores con contrato por tiempo indefinido, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.»

### **Litigio principal y cuestión prejudicial**

11 Entre 1997 y 2014, WN, de nacionalidad alemana, ejerció ininterrumpidamente una actividad docente en diversos institutos de Francia. El 8 de septiembre de 2014, menos de seis meses después de haber cesado dicha actividad, fue contratada como profesora por el estado federado de Baja Sajonia. Su contrato de trabajo se rige por el TV-L, que determina la clasificación de WN en la tabla retributiva en función de su escalón.

12 De la resolución de remisión se desprende que el estado federado de Baja Sajonia reconoció que la experiencia profesional adquirida por WN en Francia era pertinente, en el sentido del artículo 16, apartado 2, del TV-L, a efectos de su clasificación en dicha tabla.

13 Sin embargo, el estado federado de Baja Sajonia solo tuvo en cuenta una parte de los períodos de actividad realizados en Francia por WN para determinar el escalón en el que procedía incluir a esta. En consecuencia, se la clasificó en el escalón 3 del grado retributivo 11 de la citada tabla. El tribunal

remitente expone que, en virtud del artículo 16, apartado 2, del TV-L, que limita la toma en consideración de la experiencia profesional pertinente adquirida con otro empleador, de los 17 años de actividad profesional realizados en Francia por WN solo se tuvieron en cuenta tres años.

- 14 WN considera que, si hubiera adquirido una experiencia profesional pertinente de 17 años en el marco de una relación laboral anterior con el mismo empleador, en el sentido del artículo 16, apartado 2, del TV-L, en este caso, con el estado federado de Baja Sajonia, se la habría clasificado, desde el inicio de su nueva relación laboral con este empleador, en el escalón 5 de ese mismo grado de la tabla retributiva, con arreglo a dicha disposición.
- 15 En consecuencia, el 20 de octubre de 2014, WN solicitó al estado federado de Baja Sajonia que se la reclasificara en el escalón 5 del grado retributivo 11 de la referida tabla y que se le abonara, con carácter retroactivo, la retribución correspondiente. El estado federado de Baja Sajonia denegó dicha solicitud aduciendo que la experiencia profesional pertinente de más de tres años que podía invocar WN había sido adquirida con un empleador distinto del estado federado de Baja Sajonia y, por lo tanto, no podía tenerse en cuenta en su totalidad.
- 16 WN interpuso un recurso contra dicha resolución ante el tribunal de lo laboral competente en primera instancia; el recurso fue estimado y dio lugar a la revisión de la clasificación de la interesada. El tribunal remitente expone que WN alegó que su clasificación en el escalón 3 del grado de que se trata era errónea, puesto que la falta de consideración en su totalidad de la experiencia profesional pertinente adquirida en Francia constituía una diferencia de trato contraria al principio de igualdad y a la libre circulación de los trabajadores. El Landesarbeitsgericht (Tribunal Regional de lo Laboral, Alemania) estimó el recurso de apelación interpuesto por el estado federado de Baja Sajonia y anuló la sentencia dictada en primera instancia. WN interpuso entonces un recurso de casación ante el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), solicitando que se confirmara la sentencia de primera instancia.
- 17 El tribunal remitente, que alberga dudas sobre la compatibilidad de la disposición nacional controvertida con el Derecho de la Unión, decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Deben interpretarse el artículo 45 TFUE, apartado 2, y el artículo 7, apartado 1, del [Reglamento n.º 492/2011] en el sentido de que se oponen a una disposición como la que contiene el artículo 16, apartado 2, del TV-L, con arreglo a la cual se privilegia la experiencia profesional pertinente acumulada con el mismo empleador a efectos de la clasificación en los escalones de un sistema retributivo convencional tras la reincorporación de un trabajador, reconociéndose íntegramente dicha experiencia profesional en virtud del artículo 16, apartado 2, segunda frase, del TV-L, mientras que, con arreglo a la tercera frase de la misma disposición, la experiencia profesional pertinente adquirida con otros empleadores solo se tiene en cuenta hasta un máximo de tres años, cuando dicho trato privilegiado viene exigido por el Derecho de la Unión en virtud de la cláusula 4, apartado 4, del [Acuerdo Marco]?»

### **Sobre la cuestión prejudicial**

- 18 Con carácter preliminar, debe recordarse que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en el marco del procedimiento de cooperación entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia establecido por el artículo 267 TFUE, corresponde a este proporcionar al juez nacional una respuesta útil que le permita dirimir el litigio del que conoce. Desde este punto de vista, incumbe, en su caso, al Tribunal de Justicia reformular las cuestiones que se le planteen. El hecho de que un órgano jurisdiccional nacional, en el plano formal, haya formulado una cuestión prejudicial refiriéndose a determinadas disposiciones del Derecho de la Unión no impide que el Tribunal de Justicia proporcione a ese órgano jurisdiccional todos los elementos de interpretación que puedan

permitirle resolver el asunto del que conoce, aun cuando no haya hecho referencia a ellos al formular sus cuestiones. A este respecto, corresponde al Tribunal de Justicia deducir del conjunto de elementos aportados por el órgano jurisdiccional nacional, especialmente de la motivación de la resolución de remisión, los elementos del Derecho de la Unión que requieren una interpretación, teniendo en cuenta el objeto del litigio (sentencia de 28 de marzo de 2019, Cogeco Communications, C-637/17, EU:C:2019:263, apartado 35).

- 19 En el presente asunto, de la resolución de remisión se desprende que la normativa controvertida en el litigio principal es aplicable indistintamente a todos los trabajadores contratados por un estado federado, sea cual sea la nacionalidad de estos. En cambio, establece una diferencia de trato entre trabajadores en función del empleador con el que hayan adquirido la experiencia profesional.
- 20 A diferencia del asunto que dio lugar a la sentencia de 5 de diciembre de 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799), en el que la medida nacional controvertida afectaba a médicos y profesionales sanitarios procedentes de un Estado miembro distinto de la República de Austria y empleados por el Land Salzburg (estado federado de Salzburgo, Austria), en el presente asunto, de la resolución de remisión resulta que WN es una nacional alemana que, antes de ser contratada como profesora en un centro escolar del estado federado de Baja Sajonia en Alemania, residió en el territorio de otro Estado miembro, en el que impartió clases en diversos institutos. Así pues, los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia no permiten considerar que WN sea una trabajadora nacional de un Estado miembro que, por razón de su nacionalidad, haya sido tratada, en el territorio de otro Estado miembro, de forma diferente en cuanto se refiere a las condiciones de empleo y de trabajo.
- 21 En este contexto, no puede considerarse que el litigio principal se caracterice por la existencia de una discriminación por razón de la nacionalidad, en el sentido del artículo 45 TFUE, apartado 2, y del artículo 7, apartado 1, del Reglamento n.º 492/2011.
- 22 En estas circunstancias, y habida cuenta de los datos aportados por el tribunal remitente, procede reformular la cuestión prejudicial planteada con el fin de proporcionar a dicho tribunal elementos de interpretación útiles.
- 23 De la resolución de remisión se desprende que el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) se pregunta, en realidad, si el artículo 45 TFUE, apartado 1, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que, a efectos de determinar el importe de la retribución de un trabajador empleado en calidad de profesor por una entidad territorial, solo tiene en cuenta hasta un máximo total de tres años los períodos anteriores de actividad pertinente realizados por ese trabajador con un empleador distinto de esa entidad situado en otro Estado miembro.
- 24 A este respecto, procede recordar que el conjunto de disposiciones del Tratado FUE que se refieren a la libre circulación de personas y las disposiciones del Reglamento n.º 492/2011 tienen por objeto facilitar a los nacionales de los Estados miembros el ejercicio de cualquier tipo de actividad profesional en el territorio de la Unión y se oponen a las medidas que puedan colocar a estos nacionales en una situación desfavorable en el supuesto de que deseen ejercer una actividad por cuenta ajena en el territorio de otro Estado miembro (sentencia de 10 de octubre de 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, apartado 40).
- 25 Los nacionales de los Estados miembros disfrutan, en particular, del derecho, directamente reconocido en el Tratado, a abandonar su Estado miembro de origen para desplazarse al territorio de otro Estado miembro y residir en él con el fin de ejercer un empleo. En consecuencia, el artículo 45 TFUE se opone a cualquier medida nacional que pueda obstaculizar o hacer menos atractivo el ejercicio, por parte de los nacionales de la Unión, de la libertad fundamental garantizada por este artículo (sentencia de 10 de octubre de 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, apartado 41).

- 26 A este respecto, una normativa nacional que no tenga en cuenta la totalidad de los períodos anteriores de actividad equivalente realizados en un Estado miembro distinto del Estado miembro de origen del trabajador migrante puede hacer menos atractiva la libre circulación de los trabajadores, en contra de lo dispuesto en el artículo 45 TFUE, apartado 1 (véanse, en este sentido, las sentencias de 30 de septiembre de 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, apartado 74, y de 10 de octubre de 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, apartado 54).
- 27 Por cuanto atañe al litigio principal, cabe recordar que, en virtud del artículo 16, apartado 2, del TV-L, la experiencia profesional pertinente de una persona contratada por el estado federado de Baja Sajonia adquirida con empleadores distintos de esta entidad territorial solo se tiene en cuenta parcialmente.
- 28 Ahora bien, como se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, por lo que se refiere, más concretamente, a la toma en consideración parcial de la experiencia profesional pertinente, procede distinguir la experiencia profesional equivalente, por un lado, de cualquier otro tipo de experiencia profesional que resulte meramente útil para ejercer la función de profesor, por otro lado (sentencia de 10 de octubre de 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, apartado 51).
- 29 Por lo que respecta a la experiencia profesional equivalente, procede señalar que los trabajadores migrantes alemanes, incluidos los que son originarios del estado federado de Baja Sajonia, que tengan la intención de ejercer, durante más de tres años, la función de profesor o una función equivalente en uno o varios centros escolares o centros comparables situados fuera de ese estado federado o en un Estado miembro distinto de la República Federal de Alemania se verán disuadidos de hacerlo. En particular, serán poco proclives a abandonar su Estado miembro de origen para trasladarse al territorio de otro Estado miembro con el fin de ejercer la función de profesor o una función equivalente si, a su regreso al territorio de dicho estado federado, pese a haber realizado esencialmente el mismo trabajo en ese otro Estado miembro, el estado federado de Baja Sajonia, al determinar la clasificación retributiva de los trabajadores, no tiene en cuenta la totalidad de la experiencia profesional equivalente de estos (véanse, en este sentido, las sentencias de 30 de septiembre de 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, apartado 74, y de 10 de octubre de 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, apartado 47).
- 30 Concretamente, la toma en consideración de la totalidad de la experiencia profesional equivalente adquirida por trabajadores migrantes alemanes, incluidos los que son originarios del estado federado de Baja Sajonia, en un centro escolar o centro comparable situado en un Estado miembro distinto de la República Federal de Alemania tendría como consecuencia que esos trabajadores, que han ejercido, durante más de tres años, la función de profesor o una función equivalente, estén sujetos, a efectos de su clasificación retributiva, a las mismas condiciones que los trabajadores del estado federado de Baja Sajonia que ejercen la función de profesor durante períodos de actividad de la misma duración total en centros escolares de este estado federado. Por lo tanto, puede suponerse razonablemente que se trata de un elemento relevante en la decisión de esos trabajadores de presentar su candidatura a un puesto de profesor en los centros escolares situados en un Estado miembro distinto de la República Federal de Alemania y de abandonar su Estado miembro de origen (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de octubre de 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, apartado 49).
- 31 Por lo que respecta, en cambio, a la toma en consideración de la totalidad de la experiencia profesional que, sin ser equivalente, resulte meramente útil para ejercer la función de profesor, el principio de libre circulación de los trabajadores establecido en el artículo 45 TFUE no obliga a ella, ya que no es necesaria para garantizar que los trabajadores empleados por el estado federado de Baja Sajonia que nunca hayan ejercido su derecho a la libre circulación y aquellos que lo hayan ejercido estén sujetos, a efectos de su clasificación retributiva, a las mismas condiciones. En efecto, el pensar que un trabajador, cuya experiencia profesional equivalente que puede adquirir en un Estado miembro distinto de su Estado miembro de origen se tendrá en cuenta en su totalidad a efectos de su clasificación retributiva inicial como profesor de un centro escolar del estado federado de Baja Sajonia, se vería disuadido de abandonar su Estado miembro de origen si no se tomara en consideración la totalidad de cualquier

otro tipo de experiencia profesional que puede adquirir en ese otro Estado miembro parece basarse en un conjunto de circunstancias demasiado aleatorias e indirectas como para que ello pueda considerarse un obstáculo a la libre circulación de los trabajadores (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de octubre de 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, apartado 50).

- 32 En el presente asunto, de los autos se desprende que, con arreglo a las normas nacionales, que deben interpretarse de forma estricta, la experiencia profesional adquirida por WN en Francia fue reconocida por el estado federado de Baja Sajonia como experiencia profesional adquirida en el marco de una actividad esencialmente equivalente a aquella para la que WN fue contratada por dicho estado federado.
- 33 De ello se deduce que, cuando una normativa como la controvertida en el litigio principal no tiene en cuenta la totalidad de los períodos anteriores de actividad equivalente realizados en un Estado miembro distinto del Estado miembro de origen de un trabajador migrante, dicha normativa puede hacer menos atractiva la libertad de circulación de los trabajadores, en contra de lo dispuesto en el artículo 45 TFUE, apartado 1, y constituye, por lo tanto, un obstáculo a dicha libertad.
- 34 Tal medida solo puede aceptarse si persigue alguno de los objetivos legítimos enunciados en el Tratado FUE o está justificada por razones imperiosas de interés general. En tal caso, también es necesario que su aplicación sea adecuada para garantizar la realización del objetivo que persigue y no vaya más allá de lo necesario para alcanzar dicho objetivo (sentencia de 10 de octubre de 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, apartado 55).
- 35 En primer lugar, respecto a si esa medida puede estar justificada por el objetivo de garantizar el respeto del principio de igualdad de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores contratados por tiempo indefinido, el tribunal remitente observa que el artículo 16, apartado 2, segunda frase, del TV-L se adecua a las situaciones en que el mismo empleador contrata de nuevo a trabajadores con contrato de duración determinada. Dicho tribunal precisa que esta disposición nacional tiene por objeto ofrecer a los trabajadores a los que se contrata repetidamente la posibilidad de acceder a los escalones superiores. Ese mismo tribunal añade que el artículo 4, apartado 2, primera frase, de la TzBfG, que aplica la cláusula 4, apartado 4, del Acuerdo Marco, está destinado a que se garantice el mismo trato a los trabajadores con contrato de duración determinada y a los trabajadores por tiempo indefinido en lo tocante al reconocimiento de su antigüedad.
- 36 A este respecto, procede señalar que de los autos se desprende que la toma en consideración, en virtud del artículo 16, apartado 2, del TV-L, de la totalidad de la experiencia profesional equivalente adquirida no está reservada en modo alguno a las personas que hayan obtenido su experiencia profesional en el marco de contratos de duración determinada. No se excluye en absoluto que una persona que haya rescindido un contrato de trabajo por tiempo indefinido celebrado con el estado federado de Baja Sajonia decida, antes de que expire un período de seis meses entre el final de la relación laboral anterior y el comienzo de la nueva, celebrar de nuevo un contrato de trabajo con este estado federado y que pueda acogerse a la regla que establece el artículo 16, apartado 2, del TV-L.
- 37 En el presente asunto, de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia no se desprende si la relación laboral de WN en Francia tenía carácter indefinido o no. Sin embargo, este elemento fáctico carece de importancia. En efecto, al celebrar un contrato de trabajo con el estado federado de Baja Sajonia, WN estará sujeta, en todo caso, a la aplicación del límite máximo establecido en el artículo 16, apartado 2, del TV-L, mientras que un trabajador que haya ejercido una actividad equivalente a la de WN en el marco de una relación laboral anterior con este estado federado tendrá derecho a que se tome en consideración la totalidad de su experiencia profesional equivalente cuando celebre un nuevo contrato con dicho estado federado, independientemente de la duración determinada o indefinida de su antiguo contrato.

- 38 Por otra parte, para garantizar la igualdad de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores contratados por tiempo indefinido, no es necesario excluir parcialmente la experiencia profesional equivalente de los trabajadores que han trabajado para otro empleador. Además, el principio de igualdad de trato no exige en modo alguno que se favorezca a los trabajadores con contrato de duración determinada en relación con ese otro grupo de trabajadores.
- 39 En segundo lugar, el estado federado de Baja Sajonia y el Gobierno alemán sostienen, como justificación, que la experiencia adquirida con el mismo empleador permite al trabajador de que se trate cumplir mejor sus funciones. Así pues, para garantizar la equidad salarial, esa ventaja se recompensa concediendo una retribución más elevada a los trabajadores que dispongan de tal experiencia profesional.
- 40 A este respecto, baste con recordar que de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que el estado federado de Baja Sajonia reconoció que la experiencia profesional adquirida por WN en Francia había sido obtenida en una actividad esencialmente equivalente a la que WN está obligada a desempeñar en el marco de su relación laboral con este estado federado. Pues bien, dado que en el presente asunto se ha considerado que esta experiencia es esencialmente equivalente a la experiencia adquirida en los centros escolares del estado federado de Baja Sajonia, el hecho de que haya sido adquirida en otro Estado miembro no puede justificar que se limite su reconocimiento. No puede considerarse que una medida nacional como la controvertida en el litigio principal, que reconoce de manera limitada la experiencia equivalente, tenga por finalidad valorar plenamente tal experiencia y, por consiguiente, tal medida no es apta para garantizar la realización de dicha justificación (véase, en este sentido, la sentencia de 8 de mayo de 2019, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, apartado 88).
- 41 En tercer lugar, el estado federado de Baja Sajonia y el Gobierno alemán alegan que la medida controvertida en el litigio principal está justificada por el objetivo de fidelización de los trabajadores respecto de su empleador. En el marco de esta alegación, el Gobierno alemán añade que, a diferencia del asunto que dio lugar a la sentencia de 30 de septiembre de 2003, *Köbler* (C-224/01, EU:C:2003:513), en el que las diversas universidades austriacas competían entre sí, en el litigio principal, determinadas condiciones de trabajo, como el contenido de la enseñanza y la retribución, son similares en todos los centros escolares públicos del estado federado de Baja Sajonia. De ello se deduce, en su opinión, que la normativa controvertida en el litigio principal es adecuada para garantizar la realización del objetivo de fidelización de los trabajadores.
- 42 A este respecto, cabe recordar que, en el asunto que dio lugar a la sentencia de 30 de septiembre de 2003, *Köbler* (C-224/01, EU:C:2003:513), la tercera cuestión planteada por el órgano jurisdiccional remitente se refería, entre otras cosas, a si un complemento especial por antigüedad establecido en la legislación austriaca podía considerarse una prima destinada a recompensar la fidelidad de los profesores de la universidad austriaca respecto de su único empleador, a saber, el Estado austriaco. Al igual que en dicho asunto, en el litigio principal, aunque todos los profesores de enseñanza pública trabajen para un único empleador, a saber, el estado federado de Baja Sajonia, están destinados en distintos centros escolares públicos de dicho estado federado.
- 43 En este contexto, por un lado, procede señalar que, aun suponiendo que determinadas condiciones de trabajo, como el contenido de la enseñanza y la retribución, sean similares en todos los centros escolares públicos del estado federado de Baja Sajonia, no puede excluirse que existan otras circunstancias que puedan crear una competencia entre estos centros, como, por ejemplo, la reputación de cada uno de ellos. En cualquier caso, dichos centros compiten, en el mercado de trabajo de los profesores de enseñanza pública, con los de las otras entidades territoriales, los de los demás Estados miembros y los de terceros países.

- 44 Por consiguiente, contrariamente a la alegación del estado federado de Baja Sajonia y del Gobierno alemán expuesta en el apartado 41 de la presente sentencia, la medida controvertida en el litigio principal no es adecuada para favorecer la fidelización de un profesor, ya que la retribución de este, que se determina en función de su experiencia profesional, se le debe aun cuando este cambie de centro escolar dentro de ese estado federado (véanse, por analogía, la sentencia de 30 de septiembre de 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, apartado 84, y el auto de 10 de marzo de 2005, Marhold, C-178/04, no publicado, EU:C:2005:164, apartado 36).
- 45 Por otro lado, procede considerar que una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal puede tener consecuencias en la elección de los profesores entre un empleo en un centro escolar del estado federado de Baja Sajonia y un empleo en un centro escolar situado fuera del territorio de este estado federado o del de la República Federal de Alemania (véanse, por analogía, la sentencia de 30 de septiembre de 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, apartado 85, y el auto de 10 de marzo de 2005, Marhold, C-178/04, no publicado, EU:C:2005:164, apartado 37).
- 46 En consecuencia, la normativa controvertida en el litigio principal entraña una compartimentación del mercado de trabajo de los profesores en el territorio del estado federado de Baja Sajonia y es contraria al propio principio de libre circulación de los trabajadores (véanse, por analogía, la sentencia de 30 de septiembre de 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, apartado 86, y el auto de 10 de marzo de 2005, Marhold, C-178/04, no publicado, EU:C:2005:164, apartado 38).
- 47 Habida cuenta de las características particulares de la medida controvertida en el litigio principal, procede considerar que el obstáculo que esta supone no puede, en el presente asunto, estar justificado por el objetivo de fidelización de los trabajadores respecto de sus empleadores.
- 48 En cuarto lugar, el estado federado de Baja Sajonia aduce que el reconocimiento de la totalidad de la experiencia profesional adquirida con un mismo empleador incita a que este reincorpore, en los seis meses que siguen al final de la relación laboral anterior, a los trabajadores que hayan adquirido tal experiencia.
- 49 A este respecto, debe puntualizarse que, como se desprende del apartado 11 de la presente sentencia, WN fue contratada como profesora por el estado federado de Baja Sajonia menos de seis meses después del final de su relación laboral anterior con otro empleador.
- 50 Procede recordar que la normativa nacional controvertida en el litigio principal comprende dos elementos: en primer término, la toma en consideración de la totalidad de los períodos de actividad realizados al servicio de la entidad territorial y, en segundo término, la exclusión de una parte de la experiencia profesional equivalente adquirida con un empleador distinto de esta entidad. El estado federado de Baja Sajonia alega que tomar en consideración la totalidad de los períodos de actividad realizados al servicio de esta entidad territorial incita a la reincorporación de los trabajadores tras la extinción de su relación laboral, pero no explica en modo alguno las razones por las que considera que tener en cuenta parcialmente la experiencia profesional equivalente adquirida con un empleador distinto de dicha entidad territorial contribuye a la reincorporación en los servicios de este estado federado.
- 51 En cualquier caso, una medida nacional como la controvertida en el litigio principal, que excluye una parte de la experiencia profesional equivalente adquirida con un empleador distinto de la entidad territorial que es parte en el litigio principal o con un empleador situado en otro Estado miembro, no incita, por su naturaleza, a la reincorporación de los trabajadores que han adquirido experiencia en esta entidad territorial. En cambio, les impide obtener una experiencia profesional equivalente con un empleador distinto de dicha entidad territorial situado en otro Estado miembro. De ello se deduce que no puede considerarse que esta medida sea adecuada para garantizar la consecución del objetivo perseguido.

- 52 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que el artículo 45 TFUE, apartado 1, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que, a efectos de determinar el importe de la retribución de un trabajador empleado en calidad de profesor por una entidad territorial, solo tiene en cuenta hasta un máximo total de tres años los períodos anteriores de actividad realizados por ese trabajador con un empleador distinto de esa entidad territorial situado en otro Estado miembro cuando dicha actividad sea equivalente a la que el trabajador está obligado a ejercer en el marco de su función de profesor.

### **Costas**

- 53 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

**El artículo 45 TFUE, apartado 1, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que, a efectos de determinar el importe de la retribución de un trabajador empleado en calidad de profesor por una entidad territorial, solo tiene en cuenta hasta un máximo total de tres años los períodos anteriores de actividad realizados por ese trabajador con un empleador distinto de esa entidad territorial situado en otro Estado miembro cuando dicha actividad sea equivalente a la que el trabajador está obligado a ejercer en el marco de su función de profesor.**

Firmas