

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 10 de marzo de 2011 \*

En el asunto C-109/09,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Bundesarbeitsgericht (Alemania), mediante resolución de 16 de octubre de 2008, recibida en el Tribunal de Justicia el 23 de marzo de 2009, en el procedimiento entre

**Deutsche Lufthansa AG**

y

**Gertraud Kumpan,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. J.N. Cunha Rodrigues, Presidente de Sala, y los Sres. A. Arabadjiev, A. Rosas y U. Löhms y la Sra. P. Lindh (Ponente), Jueces;

\* Lengua de procedimiento: alemán.

Abogado General: Sra. V. Trstenjak;  
Secretario: Sr. K. Malacek, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 6 de mayo de 2010;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de Deutsche Lufthansa AG, por las Sras. K. Streichardt y A.-C. Ebe-  
ner, Rechtsanwältinnen;
- en nombre de la Sra. Kumpan, por el Sr. A. Dittmann, Rechtsanwalt;
- en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. M. Lumma y J. Möller, en calidad  
de agentes;
- en nombre del Gobierno belga, por la Sra. L. Van den Broeck, en calidad de agen-  
te;
- en nombre de Irlanda, por los Sres. D. O'Hagan y N. Donnelly, en calidad de agen-  
tes;
- en nombre del Gobierno neerlandés, por la Sra. C. Wissels y el Sr. M. de Grave, en  
calidad de agentes;

- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por el Sr. L. Seeboruth, en calidad de agente, asistido por el Sr. D. Wyatt, QC;
  
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. J. Enegren y V. Kreuzschitz, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oída la 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 principio de no discriminación por razón de la edad y de las Directivas 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 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175, p. 43).
  
- 2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre Deutsche Lufthansa AG (en lo sucesivo, «Lufthansa») y la Sra. Kumpan en relación con el contrato laboral que vincula a ésta con dicha sociedad (en lo sucesivo, «contrato controvertido»).

## Marco jurídico

### *Normativa de la Unión*

- 3 Se desprende de los considerandos tercero, sexto, séptimo, decimotercero a decimoquinto y decimoséptimo de la Directiva 1999/70, de los párrafos primero a tercero del Preámbulo del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (CES, UNICE, CEEP) (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), que figura en el anexo de esta Directiva, y de los puntos 3, 5 a 8 y 10 de las consideraciones generales del mismo que:
- 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 mediante la aproximación, por la vía del progreso, de dichas condiciones, en particular en lo que respecta a las formas de trabajo distintas del trabajo por tiempo indefinido, con el fin de alcanzar un mejor equilibrio entre flexibilidad del tiempo de trabajo y seguridad de los trabajadores;
  - los Estados miembros no pueden alcanzar con la suficiente rapidez tales objetivos, por lo que se ha estimado oportuno recurrir a una medida comunitaria jurídicamente vinculante, elaborada en estrecha colaboración con los interlocutores sociales representativos;
  - las partes del Acuerdo marco reconocen, por una parte, que los contratos por tiempo indefinido son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores, ya que contribuyen a la calidad de vida de los

trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento, pero también reconocen, por otra parte, que los contratos de trabajo de duración determinada responden, en ciertas circunstancias, a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores;

- el Acuerdo marco establece los principios generales y los requisitos mínimos relativos al trabajo de duración determinada, en particular creando un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación, y a evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivas relaciones laborales de duración determinada, si bien remite a los Estados miembros y a los interlocutores sociales la determinación detallada de las modalidades de aplicación de dichos principios y requisitos, con objeto de tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas;
  
- el Consejo de la Unión Europea ha considerado, pues, que el acto adecuado para la aplicación de dicho Acuerdo marco es una Directiva, que obliga a los Estados miembros en cuanto al resultado que debe conseguirse, dejándoles, sin embargo, la elección de la forma y de los medios;
  
- más concretamente, en lo que respecta a los términos empleados en el Acuerdo marco pero no definidos en el mismo de manera específica, la Directiva 1999/70 permite que sean los Estados miembros quienes definan dichos términos en conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, a condición de respetar el contenido del Acuerdo marco; y
  
- según las partes signatarias del Acuerdo marco, la utilización de contratos de trabajo de duración determinada basados en razones objetivas constituye una forma de evitar abusos perjudiciales para los trabajadores.

4 De conformidad con su artículo 1, la Directiva 1999/70 tiene por objeto aplicar el Acuerdo marco.

5 El artículo 2, párrafo primero, de esta Directiva dispone:

«Los Estados miembros pondrán 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 se asegurarán 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. [...]»

6 A tenor de lo dispuesto en la cláusula 1 del Acuerdo marco, el objeto de éste 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.»

7 La cláusula 5 del Acuerdo marco establece:

«1) A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

[...]»

*Normativa nacional*

La normativa relativa al trabajo de duración determinada

- 8 La Directiva 1999/70 se transpuso en el ordenamiento jurídico alemán mediante la Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Ley relativa al trabajo a tiempo parcial y a los contratos de duración determinada), de 21 de diciembre de 2000 (BGBl. 2000 I, p. 1966; en lo sucesivo, «TzBfG»). Esta Ley entró en vigor el 1 de enero de 2001.
  
- 9 Con arreglo al artículo 14 de la TzBfG:

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

- la empresa necesite la prestación laboral de que se trate sólo con carácter temporal;
  
- la duración determinada se fije como consecuencia de actividades de formación o de estudio con el fin de facilitar el acceso del trabajador a un empleo relacionado con dichas actividades;
  
- el trabajador haya sido contratado para sustituir a otro trabajador;



- las características de la prestación laboral justifiquen la duración determinada;
  
- se trate de un período de prueba;
  
- existan razones relacionadas con el trabajador que justifiquen la duración determinada del contrato;
  
- se remunere al trabajador con cargo a recursos presupuestarios destinados a un empleo de duración determinada, y dicho trabajador haya sido contratado con arreglo a dicho régimen;
  
- la duración determinada del contrato sea el resultado de una transacción judicial.

2) De no existir razón objetiva, los contratos laborales de duración determinada tendrán una duración máxima total de dos años. Dentro de este límite, el contrato de duración determinada podrá ser renovado tres veces como máximo. La celebración de un contrato laboral de duración determinada en el sentido de la primera frase sólo estará permitida cuando el trabajador ya tenga una relación laboral, de duración determinada o por tiempo indefinido, con la misma empresa. Los convenios colectivos podrán establecer excepciones a lo dispuesto en la primera frase en relación con el número de renovaciones o su duración máxima. Los empleados o trabajadores del sector al que se aplique un convenio pero que no estén vinculados por éste podrán convenir la aplicación del convenio.

3) No será necesaria una razón objetiva para celebrar un contrato de trabajo de duración determinada cuando al comienzo de la relación el trabajador ya haya cumplido 58 años. No podrá celebrarse un contrato de duración determinada cuando

objetivamente éste tenga una relación directa con un contrato anterior de duración indefinida celebrado con el mismo empresario. Debe considerarse que objetivamente existe dicha relación directa cuando el intervalo de tiempo entre los dos contratos sea inferior a seis meses.

4) La limitación de la duración de un contrato de trabajo deberá constar por escrito.»

- <sup>10</sup> El artículo 14, apartado 3, de la TzBfG fue modificado por la Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (primera Ley de modernización de las prestaciones de servicios en el mercado de trabajo, de 23 de diciembre de 2002 (BGBl. 2002 I, p. 14607). La nueva versión de dicha disposición, que entró en vigor el 1 de enero de 2003, está redactada desde entonces en los siguientes términos:

«No será necesaria una razón objetiva para celebrar un contrato de trabajo de duración determinada cuando al comienzo de la relación el trabajador ya haya cumplido 58 años. No podrá celebrarse un contrato de duración determinada cuando objetivamente éste tenga una relación directa con un contrato anterior por tiempo indefinido celebrado con el mismo empresario. Debe considerarse que objetivamente existe dicha relación directa cuando el intervalo de tiempo entre los dos contratos sea inferior a seis meses. Hasta el 31 de diciembre de 2006, la edad de 58 años que figura en la primera frase se sustituirá por la de 52 años.»

- <sup>11</sup> La Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen (Ley para la mejora de las oportunidades de empleo de las personas de mayor edad) se adoptó el 19 de abril de 2007. Desde la entrada en vigor de esta Ley, el 1 de mayo de 2007, el artículo 14, apartado 3, de la TzBfG quedó refundido.

## El convenio colectivo

- <sup>12</sup> El artículo 19 del convenio marco n° 1 aplicable al personal de vuelo de Lufhansa (MTV Nr. 1 Kabine; en lo sucesivo, «convenio colectivo») establece:

### «Extinción de la relación laboral como consecuencia del límite de edad

- 1) La relación laboral finalizará –sin necesidad de preaviso– al término del mes en el que se hayan cumplido los 55 años de edad.
  
- 2) La relación laboral de los trabajadores de cabina podrá prorrogarse de mutuo acuerdo más allá de los 55 años de edad si concurren las condiciones de idoneidad física y profesional.

En caso de prórroga, el contrato de trabajo del trabajador de cabina finalizará, sin necesidad de preaviso, al término del mes en el que el trabajador de cabina haya cumplido un año más de edad. Se permitirá una nueva prórroga. En cualquier caso, el contrato de trabajo finalizará, sin necesidad de preaviso, al término del mes en el que el trabajador de cabina haya cumplido los 60 años de edad.

- 3) Una vez alcanzado el límite de edad, y siempre que mantenga su plena capacidad laboral, el trabajador de cabina podrá desarrollar otra actividad dentro de la sociedad, si no es posible que ejerza una actividad de vuelo. En este caso, sin embargo, por la anterior actividad como trabajador de cabina no podrá invocar ningún derecho a que se le mantengan las remuneraciones percibidas hasta entonces. Ni

el trabajador de cabina ni [Lufthansa] estarán obligados a mantener la relación laboral.»

### **Litigio principal y cuestiones prejudiciales**

- 13 La Sra. Kumpan nació el 12 de abril de 1945. El 15 de marzo de 1971 entró al servicio de la compañía aérea PanAmerican World Airways Inc. (en lo sucesivo, «PanAm») como azafata.
- 14 Según la resolución de remisión, Lufthansa asumió parte del personal de PanAm, entre el que se encontraba la Sra. Kumpan, al adquirir los activos de ésta. El 15 de marzo de 1991, la Sra. Kumpan y Lufthansa celebraron un contrato de trabajo, conforme a las disposiciones del convenio colectivo, entre ellas su artículo 19, relativo a las limitaciones de edad aplicables al personal de cabina.
- 15 El 1 de mayo de 1991, la Sra. Kumpan se integró en el personal de cabina de Lufthansa.
- 16 El 12 de abril de 2000, la Sra. Kumpan cumplió 55 años de edad. Según el tribunal remitente, desde esa fecha celebraba todos los años con Lufthansa un nuevo contrato de trabajo de duración determinada fijada en un año, de conformidad con el artículo 19 del convenio colectivo, para ocupar un puesto de azafata a tiempo parcial.
- 17 El contrato controvertido se celebró el 23 de enero de 2004, año en el que la Sra. Kumpan iba a cumplir 59 años. Este contrato, de un año de duración, debía finalizar el 30 de abril de 2005, último día del mes en el que la interesada cumpliría 60 años.

- 18 Mediante escrito de 25 de noviembre de 2004, la Sra. Kumpan solicitó sin éxito una prórroga de su contrato de trabajo más allá del 30 de abril de 2005.
- 19 El 13 de abril de 2005, la Sra. Kumpan presentó ante el Arbeitsgericht Frankfurt am Main una demanda solicitando que su puesto fuera mantenido por Lufthansa, afirmando que el plazo del 30 de abril de 2005 carecía de efectos. En apoyo de su demanda, alegaba, por una parte, que el límite de edad de 60 años previsto en el artículo 19, apartado 2, del convenio colectivo no estaba objetivamente justificado con arreglo al artículo 14, apartado 1, de la TzBfG. Por otra parte, sostenía que el artículo 14, apartado 3, de la TzBfG, en su versión aplicable en la fecha de celebración del contrato controvertido, era contrario al Derecho de la Unión y, en consecuencia, no podía aplicársele.
- 20 El Arbeitsgericht Frankfurt am Main desestimó la demanda. En apelación, el Hessisches Landesarbeitsgericht anuló esta resolución. Lufhansa interpuso recurso de casación ante el Bundesarbeitsgericht en el que solicitó la confirmación de la sentencia dictada en primera instancia.
- 21 En la resolución de remisión, el Bundesarbeitsgericht expone haber declarado, mediante sentencia de 31 de julio de 2002, que una cláusula de extinción automática de los contratos de trabajo cuando el trabajador haya cumplido los 55 años de edad, prevista en un convenio colectivo aplicable al personal de cabina, no está objetivamente justificada. Esta posición se basa en la premisa de que, al contrario de lo que ocurre con los pilotos y los copilotos, los casos en los que una deficiencia relacionada con la edad del trabajador de cabina puede suponer un riesgo serio para los pasajeros y para el personal de vuelo son tan teóricos e improbables que no puedan justificar una limitación de edad fijada en 55 años para este tipo de trabajadores.

- 22 El tribunal remitente considera que esta solución es aplicable al límite de edad que el artículo 19, apartado 2, del convenio colectivo fija en 60 años. Dicho tribunal considera que el riesgo que para la seguridad aérea supone la edad del personal de cabina sólo es pertinente en caso de evacuación de emergencia del aparato. Subraya, además, que ninguna normativa nacional o internacional en materia de seguridad aérea establece una edad máxima para el personal de cabina, a diferencia de lo que ocurre con los pilotos y los copilotos. Dicho órgano jurisdiccional deduce de ello que las partes de los convenios colectivos no pueden remitirse a ninguna norma internacional para justificar su apreciación de un posible riesgo por deficiencias relacionadas con la edad del personal de cabina.
- 23 En consecuencia, el tribunal remitente opina que ninguna causa objetiva, en el sentido del artículo 14, apartado 1, de la TzBfG, justifica la duración determinada del contrato de trabajo del 23 de enero de 2004 ni el límite de edad establecido en el artículo 19, apartado 2, del convenio colectivo.
- 24 Además, el Bundesarbeitsgericht considera que el artículo 14, apartado 2, de la TzBfG no es aplicable a la situación controvertida en el asunto principal.
- 25 Considera que, por tanto, la celebración del contrato controvertido sólo está justificada en relación con el artículo 14, apartado 3, primera frase, de la TzBfG, al faltar una relación objetiva estrecha entre ese contrato y un contrato de duración indefinida previamente celebrado con el mismo empresario.
- 26 Pues bien, a la vista de la sentencia de 22 de noviembre de 2005, Mangold (C-144/04, Rec. p. I-9981), el tribunal remitente duda de la conformidad del artículo 14, apartado 3, de la TzBfG con las disposiciones del Derecho de la Unión relativas a las discriminaciones por razón de edad y de la aplicabilidad de este artículo al litigio principal.

27 El tribunal remitente también duda de la conformidad del artículo 14, apartado 3, de la TzBfG con la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco que persigue proteger a los trabajadores frente a los abusos como consecuencia de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

28 En estas circunstancias, el Bundesarbeitsgericht decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Deben interpretarse los artículos 1, 2, apartado 1, y 6, apartado 1, de la Directiva [2000/78] y/o los principios generales del Derecho comunitario en el sentido de que se oponen a una norma de Derecho nacional que entró en vigor el 1 de enero de 2001 que permite celebrar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores sin ningún requisito adicional, únicamente porque éstos hayan cumplido 58 años de edad?

2) ¿Debe interpretarse la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco [...] en el sentido de que se opone a una norma de Derecho nacional que, sin más requisitos y sin límite de tiempo, permite un número ilimitado de contratos de trabajo sucesivos de duración determinada sin que concurra una razón objetiva, únicamente porque el trabajador, al inicio de la relación laboral de duración determinada, ha cumplido 58 años de edad y no existe una relación objetiva estrecha con un contrato de trabajo anterior por tiempo indefinido celebrado con el mismo empresario?

3) En caso de respuesta afirmativa a las cuestiones primera o segunda:

¿Deben los órganos jurisdiccionales nacionales dejar sin aplicar la disposición de Derecho nacional?»

## Sobre las cuestiones prejudiciales

### *Sobre las cuestiones segunda y tercera*

- 29 Mediante sus cuestiones segunda y tercera, que procede examinar conjuntamente, el tribunal remitente pide esencialmente que se dilucide si la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que permite que cualquier trabajador de más de 58 años celebre un número ilimitado de contratos sucesivos de duración determinada sin razón objetiva, aunque no exista relación objetiva directa con un contrato de trabajo de duración indefinida anterior, celebrado con el mismo empresario. En caso afirmativo, el tribunal remitente desea saber si está obligado a inaplicar la normativa nacional contraria al Derecho de la Unión.
- 30 El Tribunal de Justicia ya ha declarado que el Acuerdo marco parte de la premisa de que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de relación laboral (véase la sentencia de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, Rec. p. I-6057, apartado 61). Por consiguiente, el recurso a contratos de duración determinada reviste un carácter excepcional en relación con los contratos de duración indefinida.
- 31 El Tribunal de Justicia ha declarado también que el beneficio de la estabilidad en el empleo se concibe como un factor importante para la protección de los trabajadores (véanse las sentencias, antes citadas, Mangold, apartado 64, y Adeneler y otros, apartado 62). De ellas dedujo que el Acuerdo marco pretende imponer unos límites a la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada, considerado fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, estableciendo disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados (sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 63).



- 32 La finalidad específica de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco consiste en prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada. A estos efectos, dicha cláusula impone a los Estados miembros la obligación de introducir en su ordenamiento jurídico al menos una de las medidas indicadas en su apartado 1, letras a) a c), si no existen ya en el Estado miembro de que se trate medidas legislativas equivalentes destinadas a prevenir con efectividad la utilización abusiva de contratos de trabajo sucesivos de duración determinada (sentencias Adeneler y otros, antes citada, apartados 64 y 65; de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino, C-53/04, Rec. p. I-7213, apartado 44, y Vassallo, C-180/04, Rec. p. I-7251, apartado 35).
- 33 Las tres medidas así indicadas tienen relación, respectivamente, con razones objetivas que justifican la renovación de tales contratos o relaciones de trabajo, con la duración máxima total de estos sucesivos contratos o relaciones de trabajo y con el número de renovaciones de los mismos.
- 34 Sin embargo, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, que asigna a los Estados miembros un objetivo general, consistente en la prevención de tales abusos, les deja la elección de los medios para alcanzarlo (véase, en este sentido, la sentencia de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, Rec. p. I-2483, apartado 70).
- 35 En efecto, conforme a esta disposición corresponde a los Estados miembros la facultad de apreciar si recurren, a tal fin, a una o varias de las medidas enunciadas en esta cláusula o incluso a medidas legales existentes equivalentes, y ello teniendo en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores (sentencia Impact, antes citada, apartado 71).
- 36 De ello se desprende que, en virtud de dicha disposición, los Estados miembros disponen de un margen de apreciación para alcanzar este objetivo, si bien con la condición de garantizar el resultado exigido por el Derecho de la Unión, tal como se deduce, no sólo del artículo 288 TFUE, párrafo tercero, sino también del artículo 2,

párrafo primero, de la Directiva 1999/70, interpretado a la luz del decimoséptimo considerando de ésta (véanse, en este sentido, la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 68; el auto de 12 de junio de 2008, Vassilakis y otros, C-364/07, apartado 87, y la sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, Rec. p. I-3071, apartado 80).

- 37 La facultad de apreciación conferida a los Estados miembros en la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco también debe ejercerse respetando el Derecho de la Unión y, en particular, los principios generales de dicho ordenamiento jurídico y las demás disposiciones del Acuerdo marco (véanse, en este sentido, las sentencias, antes citadas, Mangold, apartados 50 a 54 y 63 a 65, y Angelidaki y otros, apartado 85).
- 38 De las explicaciones facilitadas por el tribunal remitente y de las observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia se deduce que el artículo 14, apartado 3, de la TzBfG persigue facilitar la inserción profesional de los desempleados de más edad, puesto que se enfrentan a dificultades importantes para volver a encontrar un trabajo.
- 39 Procede señalar que el artículo 14, apartado 3, de la TzBfG como medio para ejecutar este objetivo legítimo en materia de política de empleo no se dirige sólo a los desempleados de más edad, sino que se aplica a todos los trabajadores que cumplen un requisito de edad.
- 40 Aunque concebido para favorecer la vuelta al trabajo de los trabajadores de más edad, el artículo 14, apartado 3, de la TzBfG supone reducir el nivel de protección social de todos los trabajadores de más edad, privándoles de todas las medidas protectoras enunciadas en la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco y destinadas a prevenir el recurso abusivo a sucesivos contratos de duración determinada.

- 41 En efecto, para quienes están comprendidos en su ámbito de aplicación, el artículo 14, apartado 3, de la TzBfG no establece ninguna de las medidas enunciadas en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo marco, destinadas a prevenir de forma efectiva los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Por el contrario, el artículo 14, apartado 3, de la TzBfG establece que la celebración de contratos de trabajo de duración determinada con los trabajadores que hayan alcanzado una determinada edad no estará supeditada a la existencia de razones objetivas. Esta disposición no establece ningún requisito relativo a la duración máxima total de los sucesivos contratos de duración determinada o al número de sus renovaciones.
- 42 El Tribunal de Justicia ya ha observado que no cumpliría los requisitos especificados en la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco una disposición nacional que se limitase a autorizar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada de un modo general y abstracto a través de una norma legal o reglamentaria (véase la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 71).
- 43 Una disposición de esta índole, que no justifique específicamente la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada por la existencia de factores objetivos derivados de las particularidades de la actividad de que se trate y de las condiciones en que ésta se desarrolla, entraña un riesgo real de suscitar una utilización abusiva de este tipo de contratos, por lo que no es compatible ni con el objetivo ni con el efecto útil del Acuerdo marco (sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 72).
- 44 Sin embargo, como se deduce de las disposiciones de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, puede considerarse conforme con el Acuerdo marco una normativa nacional que admite una sucesión de contratos de duración determinada sin exigir una razón objetiva, ni imponer una duración máxima total de los contratos sucesivos de duración determinada o imponer un número de renovaciones si el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trata contiene otra medida equivalente efectiva para evitar y sancionar, en su caso, la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos (véanse, en este sentido, las sentencias, antes citadas, Adeneler y otros, apartado 105, Marrosu y Sardino, apartado 49, y Vassallo, apartado 34).

- 45 A este respecto, procede señalar que el artículo 14, apartado 3, de la TzBfG establece una limitación al recurso a los contratos de duración determinada para las personas que hayan alcanzado el umbral de edad prescrito. En efecto, esta disposición excluye la fijación de una duración determinada «cuando exista una relación objetiva directa con un contrato de trabajo previo de duración indefinida celebrado con el mismo empresario» y precisa que «se presumirá que existe dicha relación objetiva directa cuando el intervalo entre ambos contratos de trabajo sea inferior a seis meses».
- 46 Esta limitación debe interpretarse de conformidad con la finalidad del Acuerdo marco y de modo que no vacíe de contenido el principio que establece que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de relación laboral (véase, en este sentido, la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 73).
- 47 Pues bien, de las explicaciones facilitadas por el tribunal remitente se desprende que no se puede aplicar al contrato controvertido esta limitación prevista en el artículo 14, apartado 3, de la TzBfG. Aunque se haya celebrado dicho contrato para una actividad idéntica a la que tenían por objeto los contratos anteriores y presente una relación de continuidad directa en el tiempo con ellos, el tribunal remitente considera que no presenta «una relación objetiva directa con un contrato de trabajo previo de duración indefinida» en el sentido del artículo 14, apartado 3, de la TzBfG, al haber trabajado la demandante desde el 1 de mayo de 2000 en virtud de contratos de duración determinada.
- 48 Esta interpretación equivaldría a reducir el ámbito de aplicación de la única restricción a la posibilidad prevista en el artículo 14, apartado 3, de la TzBfG de celebrar un número ilimitado de sucesivos contratos de duración determinada sin razón objetiva. En efecto, dicha limitación no sería aplicable a las situaciones en las que un contrato de trabajo de duración determinada no haya sido inmediatamente precedido por un contrato de duración indefinida celebrado con el mismo empresario y un intervalo de varios años separe esos contratos, aunque, durante todo este período, la relación

laboral inicial haya continuado para la misma actividad, con el mismo empresario, mediante una sucesión ininterrumpida de contratos de duración determinada.

- 49 Dicha interpretación equivaldría también a confirmar una situación de hecho como la controvertida en el asunto principal únicamente porque un lapso de tiempo de cuatro años separa la celebración del contrato controvertido y la del primer contrato de duración determinada y ello, pese a que la Sra. Kumpan, al tener una considerable antigüedad en su puesto, vio transformada su relación laboral en una sucesión ininterrumpida de cinco contratos de duración anual para realizar las mismas tareas.
- 50 Tal interpretación es contraria a la finalidad del Acuerdo marco y a la cláusula 5, apartado 1, del mismo, que es proteger a los trabajadores frente a la inestabilidad laboral y prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada.
- 51 Sin embargo, procede recordar que el Tribunal de Justicia ya ha declarado que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco no es, desde el punto de vista de su contenido, incondicional y lo suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un tribunal nacional. En efecto, en virtud de esta disposición, corresponde a los Estados miembros la facultad de apreciar si, para prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada, recurren a una o varias de las medidas en dicha cláusula o a medidas legales existentes equivalentes, y ello teniendo en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores. Además, no es posible determinar suficientemente la protección mínima que debería aplicarse en cualquier caso con arreglo a la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco (sentencia Angelidaki y otros, antes citada, apartado 196).
- 52 No obstante, es jurisprudencia reiterada que, al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales están obligados a interpretarlo 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 atenerse así a lo dispuesto en el artículo 288 TFUE, párrafo tercero. Esta obligación de interpretación conforme se refiere al conjunto de las disposiciones del Derecho nacional, tanto anteriores como posteriores a la Directiva de que se trate (sentencias de 13 de noviembre de 1990, *Marleasing*, C-106/89, Rec. p. I-4135, apartado 8, y *Angelidaki y otros*, antes citada, apartado 197).

- <sup>53</sup> En efecto, la exigencia de una interpretación conforme del Derecho nacional es inherente al régimen del Tratado FUE, en la medida en que permite que los órganos jurisdiccionales nacionales garanticen, en el marco de sus competencias, la plena efectividad del Derecho de la Unión cuando resuelven los litigios de que conocen (sentencia *Angelidaki y otros*, antes citada, apartado 198).
- <sup>54</sup> La obligación del juez nacional de utilizar como referencia el contenido de una Directiva cuando interpreta y aplica las normas pertinentes de su Derecho nacional 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 (sentencia *Angelidaki y otros*, antes citada, apartado 199).
- <sup>55</sup> 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 (sentencia *Angelidaki y otros*, antes citada, apartado 200).

- 56 Por tanto, incumbe al tribunal remitente interpretar y aplicar las disposiciones pertinentes de Derecho interno, en la medida de lo posible, cuando haya habido abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada, pudiendo sancionar debidamente dichos abusos y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión.
- 57 En consecuencia, procede responder a las cuestiones segunda y tercera que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «relación objetiva directa con un contrato anterior de trabajo de duración indefinida celebrado con el mismo empresario», previsto en el artículo 14, apartado 3, de la TzBfG debe aplicarse a las situaciones en las que un contrato de trabajo de duración determinada no ha estado inmediatamente precedido por un contrato de duración indefinida celebrado con el mismo empresario y en los que un intervalo de varios años separa estos contratos, cuando, durante todo este período, la relación laboral inicial haya continuado para la misma actividad, con el mismo empresario, mediante una sucesión ininterrumpida de contratos de duración determinada. Incumbe al tribunal remitente interpretar las disposiciones pertinentes de Derecho interno, en la medida de lo posible, de conformidad con dicha cláusula 5, apartado 1.
- 58 Habida cuenta de la respuesta dada a las cuestiones segunda y tercera, no es necesario responder a la primera cuestión.

## **Costas**

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

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

**La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «relación objetiva directa con un contrato anterior de trabajo de duración indefinida celebrado con el mismo empresario», previsto en el artículo 14, apartado 3, de la Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Ley relativa al trabajo a tiempo parcial y a los contratos de duración determinada), de 21 de diciembre de 2000, debe aplicarse a las situaciones en las que un contrato de trabajo de duración determinada no ha estado inmediatamente precedido por un contrato de duración indefinida celebrado con el mismo empresario y en los que un intervalo de varios años separa estos contratos, cuando, durante todo este período, la relación laboral inicial haya continuado para la misma actividad, con el mismo empresario, mediante una sucesión ininterrumpida de contratos de duración determinada. Incumbe al tribunal remitente interpretar las disposiciones pertinentes de Derecho interno, en la medida de lo posible, de conformidad con dicha cláusula 5, apartado 1.**

Firmas