

Resumen

El TJCE resuelve la cuestión prejudicial sobre la interpretación de las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada en relación con un litigio sobre retribución y pensiones de empleados públicos con contrato temporal. La Sala declara que un empleador público no está autorizado a adoptar medidas contrarias al objetivo perseguido por la normativa comunitaria que es evitar la utilización abusiva de contratos temporales; por otro lado, un tribunal nacional ante el que se ha interpuesto una demanda por violación de una disposición interna por la que se adapta a la Directiva 1999/70 sólo está obligado a conferir a dicha disposición un efecto retroactivo a la fecha de expiración del plazo de adaptación y si existe, en ese derecho interno, una indicación de esta naturaleza que permita tal efecto retroactivo; por último, las condiciones de trabajo a las que se refiere la cláusula 4 en cuestión, incluyen las relativas a la retribución y pensiones, pero no las derivadas de un régimen legal de seguridad social.

NORMATIVA ESTUDIADA

Dir. 70/1999 de 28 junio 1999. 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.

anx.un , art.1 , art.2.1 , art.3

Trat. de 25 marzo 1957. Tratado de Roma, constitutivo CEE
art.10 , art.119 , art.136 , art.137 , art.141 , art.249.3

CLASIFICACIÓN POR CONCEPTOS JURÍDICOS

ADAPTACIÓN DEL DERECHO INTERNO AL DERECHO COMUNITARIO

CUESTIÓN PREJUDICIAL

DERECHO COMUNITARIO

PRINCIPIOS DE DERECHO COMUNITARIO

Principio de no discriminación

Por razón del sexo

Igualdad de trato entre hombres y mujeres

Seguridad Social

No discriminación

Otros supuestos

Prestaciones

Por otros motivos

FUNCIÓN PÚBLICA EN LOS PAÍSES MIEMBROS

RETRIBUCIÓN

PRESTACIONES SOCIALES

LIBRE CIRCULACIÓN DE PERSONAS

TRABAJADORES POR CUENTA AJENA

FICHA TÉCNICA

Procedimiento:Prejudicial

Legislación

Aplica anx.un, art.1, art.2.1, art.3 de Dir. 70/1999 de 28 junio 1999. 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.

Aplica art.10, art.119, art.136, art.137, art.141, art.249.3 de Trat. de 25 marzo 1957. Tratado de Roma, constitutivo CEE

Bibliografía

Citada en "El despido tras el Estatuto Básico del Empleado Público"

Citada en "Ordenación de tiempo de trabajo y descansos en la Directiva Europea: una regulación pendiente en España"

SENTENCIA

En el asunto C-268/06,
que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por la Labour Court (Irlanda), mediante resolución de 12 de junio de 2006, recibida en el Tribunal de Justicia el 19 de junio de 2006, en el procedimiento entre

Impact

y

Minister for Agriculture and Food,

Minister for Arts, Sport and Tourism,

Minister for Communications, Marine and Natural Resources,

Minister for Foreign Affairs,

Minister for Justice, Equality and Law Reform,

Minister for Transport,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. V. Skouris, Presidente, los Sres. A. Rosas, K. Lenaerts (Ponente), G. Arestis, U. Lõhmus y L. Bay Larsen, Presidentes de Sala, y los Sres. P. Kuris, E. Juhász, A. Borg Barthet, J. Klucka y A. Ó Caoimh, Jueces;

Abogado General: Sra. J. Kokott;

Secretaria: Sra. K. Sztranc-Slawiczek, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 5 de diciembre de 2007;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de Impact, por el Sr. B. O'Moore, SC, la Sra. M. Bolger, BL, y el Sr. D. Connolly, Solicitor;
 - en nombre de Irlanda, por los Sres. D. O'Hagan y M. Heneghan, en calidad de agentes, asistidos por el Sr. A. Collins, SC, y los Sres. A. Kerr y F. O'Dubhghaill, BL;
 - en nombre del Gobierno neerlandés, por la Sra. H.G. Sevenster y el Sr. M. de Grave, en calidad de agentes;
 - en nombre del Gobierno del Reino Unido, por las Sras. E. O'Neill, K. Smith e I. Rao, en calidad de agentes, asistidas por el Sr. R. Hill, Barrister;
 - en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por los Sres. M. van Beek y J. Enegren, en calidad de agentes;
- oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 9 de enero de 2008;

dicta la siguiente

Sentencia

1. La petición de decisión prejudicial se refiere a la interpretación de las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, "Acuerdo marco"), que figura en 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 (DO L 175, p. 43), y a la extensión de la autonomía procesal de los Estados miembros y el alcance de la obligación de interpretación conforme con la Directiva que pesa sobre los tribunales de éstos.

2. Esta petición se presentó en el marco de un litigio entre el sindicato irlandés Impact, que actúa en nombre de empleados públicos irlandeses, y los ministerios que los emplean, sobre, por una parte, las condiciones relativas a la retribución y las pensiones aplicadas a éstos por su estatuto de trabajadores con contrato de duración determinada y, por otra parte, los requisitos de renovación de algunos contratos de duración determinada por uno de estos ministerios.

Marco jurídico

Normativa comunitaria

3. La Directiva 1999/70 se basa en el artículo 139 CE, apartado 2, y tiene por objeto, según su artículo 1, "aplicar el Acuerdo marco (.), que figura en el anexo, celebrado (.) entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES)".

4. A tenor del artículo 2, párrafo primero, de esta Directiva:

"Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a (...) 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. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión."

5. En virtud de su artículo 3, dicha Directiva entró en vigor el 10 de julio de 1999, fecha de su publicación en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas.

6. A tenor de lo dispuesto en la cláusula 1 del Acuerdo marco, el objeto de dicho Acuerdo 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 4 del Acuerdo marco, titulada "Principio de no discriminación", establece:

"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."

8. La cláusula 5 del Acuerdo marco, relativa a las "(medidas) destinadas a evitar la utilización abusiva", 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.

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:

a) se considerarán "sucesivos";

b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido."

9. El Acuerdo marco también tiene una cláusula 8, relativa a las "(disposiciones) para la puesta en práctica", cuyo apartado 5 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."

Normativa nacional

10. El Derecho irlandés fue adaptado a la Directiva 1999/70 mediante la Protection of Employees (Fixed - Term Work) Act 2003 (Ley de 2003, relativa a la protección de trabajadores con contrato de duración determinada; en lo sucesivo, "Ley de 2003"). Esta Ley entró en vigor el 14 de julio de 2003.

11. El artículo 6 de la Ley de 2003 adapta el Derecho interno a la cláusula 4 del Acuerdo marco. El artículo 2, apartado 1, en relación con el artículo 6, apartado 1, de dicha Ley, garantiza a los empleados con un contrato de trabajo de duración determinada derechos de retribución y de pensiones iguales a los de los empleados fijos comparables.

12. El artículo 9 de la Ley de 2003 adapta el Derecho interno a la cláusula 5 del Acuerdo marco. En su apartado 1, establece que el contrato de trabajo de duración determinada de un empleado que, en la fecha de adopción de dicha Ley o posteriormente, haya cumplido tres años de empleo continuado con su empleador o con un empleador asociado, 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 y el contrato se convierte en un contrato de duración indefinida.

13. Sin embargo, un empleador podrá quedar exento del cumplimiento de las obligaciones que imponen los artículos 6 y 9 de la Ley de 2003 cuando existan razones objetivas para ello. El concepto de razones objetivas se precisa en el artículo 7 de la citada Ley.

14. El artículo 14 de la Ley de 2003 establece que los trabajadores o los sindicatos a los que éstos estén afiliados pueden interponer demandas basadas en una infracción de la Ley ante un rights commissioner, que deberá examinar la demanda y adoptar una decisión por escrito. Si se estima la demanda, éste puede conceder una indemnización, con arreglo a lo previsto en el artículo 14, apartado 2, de dicha Ley, en concreto, una indemnización de hasta dos años de salario.

15. El artículo 15 de la Ley de 2003 establece la posibilidad de recurrir la decisión de un rights commissioner ante la Labour Court. Contra la sentencia de la Labour Court se puede interponer un recurso de casación ante la High Court.

16. Los rights commissioners y la Labour Court fueron creados, respectivamente, por la Industrial Relations Act 1969 (Ley de relaciones laborales de 1969) y la Industrial Relations Act 1946 (Ley de relaciones laborales de 1946). Varias leyes irlandesas, entre ellas la Ley de 2003, les confieren competencia para conocer de los litigios entre empleadores y empleados. No obstante, según los datos proporcionados en la resolución de remisión, ni los rights commissioners ni la Labour Court tienen 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 define sus competencias.

Hechos que dieron origen al procedimiento principal y cuestiones prejudiciales

17. En el procedimiento principal, Impact actúa en representación de 91 miembros de este sindicato (en lo sucesivo, "demandantes en el procedimiento principal"), empleados en distintos ministerios irlandeses (en lo sucesivo, "demandados en el procedimiento principal") con arreglo a sucesivos contratos de duración determinada que habían entrado en vigor con anterioridad al 14 de julio de 2003, fecha de la entrada en vigor de la Ley de 2003, y seguían en vigor con posterioridad a esta fecha.

18. Todos los demandantes en el procedimiento principal son empleados públicos no funcionarios y, en virtud de la normativa irlandesa relativa al empleo en la función pública, están sometidos a un régimen distinto del aplicable a los funcionarios. En la resolución de remisión se señala que, en opinión de dichos demandantes, este último régimen es más ventajoso que el que se les aplica a ellos.

19. Algunos demandantes en el procedimiento principal habían trabajado en los respectivos ministerios durante menos de tres años continuados como trabajadores con contrato de duración determinada y solicitaban el reconocimiento de iguales condiciones de trabajo que los trabajadores fijos comparables, mientras que los demás habían trabajado durante más de tres años continuados y solicitaban no sólo el reconocimiento de iguales condiciones de trabajo sino también contratos de duración indefinida.

20. Según la resolución de remisión, mediante los contratos de duración determinada se pretendía cubrir necesidades temporales de los demandados en el procedimiento principal 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 estos contratos por períodos de entre uno y dos años. Sin embargo, en el período inmediatamente anterior a la entrada en vigor de la Ley de 2003, uno de los demandados en el procedimiento principal renovó los contratos de algunos demandantes en el procedimiento principal por un período determinado de hasta ocho años.

21. Por entender que los demandados en el procedimiento principal, como empleadores, habían infringido lo dispuesto en la Ley de 2003 y en la Directiva 1999/70 en perjuicio de los demandantes en el procedimiento principal, Impact ejerció una acción en nombre de éstos ante un rights commissioner. En el marco de esta acción invocó, por una parte, la violación del derecho de éstos a la igualdad de trato, en materia de retribución y derechos de pensión, respecto a los funcionarios públicos, que, en su opinión, son trabajadores fijos comparables y, por otra parte, el carácter abusivo de las renovaciones sucesivas de los contratos de duración determinada. Las demandas presentadas se basaban en las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo marco por lo que se refiere al período comprendido entre el 10 de julio de 2001, fecha en que expiraba el plazo de adaptación del Derecho interno a la Directiva 1999/70, y el 14 de julio de 2003, fecha de entrada en vigor de las normas que llevaban a cabo dicha adaptación. Por lo que se refiere al período posterior a esta última fecha, estas demandas se basaban en el artículo 6 de la Ley de 2003.

22. Los demandados en el procedimiento principal 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. Alegaron que dicho rights commissioner sólo era competente para resolver las demandas basadas en el Derecho interno. Adujeron asimismo que las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo marco, que no son incondicionales y suficientemente precisas, no pueden ser invocadas por los particulares ante los tribunales nacionales. También alegaron 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 a una pensión iguales a las de los trabajadores fijos comparables.

23. El rights commissioner resolvió que tenía competencia para conocer de todas las demandas, incluidas las relativas al período comprendido entre el 10 de julio de 2001 y el 14 de julio de 2003. Consideró que el principio de no discriminación al que hace referencia la cláusula 4 del Acuerdo marco incluía los derechos retributivos y en materia de pensiones y que esta cláusula tenía efecto directo, a diferencia de la cláusula 5.

24. Considerando que las demandas presentadas estaban fundadas, excepto las basadas en la cláusula 5 del Acuerdo marco, y que los demandados en el procedimiento principal habían vulnerado los derechos reconocidos a los demandantes en el procedimiento principal tanto por el Derecho nacional como por la Directiva 1999/70 al haberles aplicado condiciones de trabajo menos favorables que aquellas de las que disfrutaban los trabajadores fijos comparables, el rights commissioner, basándose en el apartado 2 del artículo 14 de la Ley de 2003, concedió a dichos demandantes una compensación económica de entre 2.000 euros y 40.000 euros. Además, ordenó a los demandados en el procedimiento principal que aplicaran a los demandantes en el procedimiento principal condiciones de trabajo equivalentes a las aplicables a los trabajadores fijos comparables. También les ordenó que contrataran por tiempo indefinido a algunos demandantes en el procedimiento principal en condiciones no menos favorables que las aplicables a los trabajadores fijos comparables.

25. Los demandados en el procedimiento principal recurrieron la decisión del rights commissioner ante la Labour Court. Impact se adhirió a la apelación contra esta decisión, con carácter incidental, esta resolución en la medida en que declaraba que la cláusula 5 del Acuerdo marco no tenía efecto directo.

26. Habida cuenta de las alegaciones formuladas por las partes, el tribunal remitente se enfrenta a una serie de cuestiones, determinantes para dirimir el procedimiento principal, que dependen de la interpretación del Derecho comunitario.

27. En primer lugar, aunque la Ley de 2003 no le confiere expresamente competencia para pronunciarse sobre una demanda relativa a la aplicación directa del Derecho comunitario, dicho tribunal, habida cuenta del artículo 10 CE, por una parte, y de los principios de equivalencia y de efectividad que enmarcan la autonomía procesal que corresponde a los Estados miembros, por otra parte, duda de que pueda declararse incompetente para examinar las demandas del procedimiento principal en la medida en que se basan en la Directiva 1999/70 y en el Acuerdo marco.

28. En segundo lugar, suponiendo que fuera competente para aplicar el Derecho comunitario, el tribunal remitente se pregunta si las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo marco, en las que se basan las demandas del procedimiento principal por lo que se refiere al período

comprendido entre el 10 de julio de 2001 y el 14 de julio de 2003 son incondicionales y suficientemente precisas para tener efecto directo. Opina que sólo es así en el caso de la cláusula 4.

29. En tercer lugar, el tribunal remitente se pregunta si puede invocarse la cláusula 5 del Acuerdo marco para solicitar que se declare la ilegalidad de la decisión, adoptada por uno de los demandados en el procedimiento principal en el período inmediatamente anterior a la entrada en vigor de la Ley de 2003, de mantener, respecto a algunos demandantes en el procedimiento principal, contratos de una duración de hasta ocho años.

30. Dicho órgano jurisdiccional considera que, a pesar de la aparente falta de mala fe por parte del demandado en el procedimiento principal de que se trata y de sus explicaciones, basadas en las necesidades temporales y en la imposibilidad de garantizar la financiación permanente de los puestos afectados, esta decisión produjo el resultado concreto de privar a los demandantes en el procedimiento principal de la posibilidad de conseguir un contrato de duración indefinida en un plazo razonable después de la adopción de la Ley de 2003. Considera que, mediante dicha decisión, Irlanda obtuvo una ventaja, en perjuicio de dichos demandantes, de la ilegalidad que ella misma había cometido al no adaptar su Derecho interno a la Directiva 1999/70 en el plazo señalado.

31. En cuarto lugar, suponiendo que no sea competente para aplicar el Derecho comunitario o que las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo marco no tengan efecto directo, el tribunal remitente se pregunta si la obligación de interpretación conforme con la Directiva que pesa sobre él implica que debe interpretar la Ley de 2003 en el sentido de que se retrotrae al 10 de julio de 2001.

32. El tribunal remitente señala que, aunque el Derecho irlandés excluye, en principio, la aplicación retroactiva de las leyes, el artículo 6 de la Ley de 2003 no contiene ninguna indicación que impida aplicarla retroactivamente. Añade que, si bien la obligación de interpretación conforme con la Directiva tiene sus límites en los principios de seguridad jurídica y de irretroactividad, y no puede, por sí sola y al margen de una ley nacional de adaptación a la Directiva 1999/70, crear o agravar la responsabilidad penal que resulta de la infracción del Derecho comunitario, en el presente asunto se suscita la cuestión de si esta obligación significa que el Derecho interno puede aplicarse retroactivamente para que pueda generarse la responsabilidad civil de un Estado miembro en su condición de empleador, debido a actos u omisiones contrarios a una directiva y que se remontan a un período en el que dicho Estado miembro debería haber adaptado su Derecho interno a la directiva.

33. En quinto lugar, el tribunal remitente se pregunta si las condiciones de trabajo, en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco, incluyen las condiciones retributivas y los derechos a pensión.

34. Remitiéndose a una acepción amplia del concepto de retribución en el contexto del artículo 141 CE, relativo al principio de igualdad de sexos, el tribunal remitente considera que una interpretación que excluya las retribuciones del ámbito de aplicación de la citada cláusula equivaldría a privar a los trabajadores con contrato de duración determinada de una protección contra la discriminación respecto a una serie de aspectos esenciales relativos a la retribución, lo que iría en contra del objetivo perseguido por el Acuerdo marco.

35. Por otra parte, el tribunal remitente considera que, habida cuenta del artículo 136 CE y de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, adoptada en el Consejo Europeo de Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989 (en particular, su punto 7), en relación con los cuales debe interpretarse el artículo 137 CE, el apartado 5 del artículo 137 CE, que excluye las retribuciones de su ámbito de aplicación, debe entenderse en el sentido de que tiene únicamente por objeto negar la competencia legislativa de la Comunidad Europea para fijar un salario mínimo comunitario y, por tanto, no impide incorporar elementos de la retribución y de las pensiones en el concepto de "condiciones de trabajo" en el sentido del artículo 137 CE, apartado 1.

36. Habida cuenta de todos estos interrogantes, la Labour Court resolvió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

"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(.), cuando concurren las siguientes circunstancias:

- 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,

- los particulares pueden presentar otras 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?

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

a) ¿Es la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco (.) incondicional y suficientemente precisa en sus términos, de modo que puede ser invocada por los particulares ante sus tribunales nacionales?

b) ¿Es la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco (.) incondicional y suficientemente precisa en sus términos, de modo que puede ser invocada por los particulares ante sus tribunales nacionales?

3) Teniendo en cuenta las respuestas del Tribunal de Justicia a la cuestión 1 y a la cuestión 2, letra b), ¿impide la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco (.) 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:

- 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,

- 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

- 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, ¿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

- 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?

5) Si la respuesta a las cuestiones primera o cuarta es afirmativa, ¿las "condiciones de trabajo" a las que se refiere la cláusula 4 del Acuerdo marco (.) incluyen las condiciones de un contrato de trabajo relativas a la retribución y a las pensiones?"

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión

37. Mediante su primera cuestión, el tribunal remitente desea fundamentalmente averiguar si, a pesar de que no existe una disposición expresa en este sentido en el Derecho nacional aplicable, un órgano jurisdiccional nacional como él mismo o un rights commissioner, que debe dirimir un litigio basado en la infracción de la Ley por la que se adapta el Derecho interno a la Directiva 1999/70, está obligado, conforme al Derecho comunitario, a declararse competente también para conocer de pretensiones basadas directamente en esta Directiva, cuando éstas se refieren a un período posterior a la fecha en que expiró el plazo de adaptación a la Directiva de que se trata pero anterior a la fecha de entrada en vigor de la Ley de adaptación que le confirió competencia para conocer de las demandas basadas en esta Ley.

38. A este respecto, el órgano jurisdiccional nacional precisa que los interesados pueden demandar al Estado miembro de que se trata ante los tribunales ordinarios, bien en su condición de empleador o bien para obtener la indemnización del perjuicio originado por la no adaptación del Derecho interno a la Directiva 1999/70 en el plazo señalado.

39. Con carácter preliminar procede señalar, como hizo Irlanda en la vista, que ni la Directiva 1999/70 ni el Acuerdo marco designan las instancias nacionales competentes para garantizar su aplicación, ni establecen la regulación procesal de los recursos judiciales destinados a garantizar esta aplicación. Al contrario, la cláusula 8, apartado 5, del Acuerdo marco se remite a la legislación, a los convenios colectivos y a las prácticas nacionales por lo que se refiere a la prevención y a la resolución de los litigios y quejas que origine la aplicación del Acuerdo.

40. Por otra parte, es preciso recordar que la libertad en la elección de los procedimientos y los medios destinados a garantizar la aplicación de una directiva no menoscaba la obligación de los Estados miembros destinatarios de aquélla de adoptar, en su ordenamiento jurídico nacional, todas las medidas necesarias para garantizar la plena eficacia de la directiva, conforme al objetivo por ella perseguido (véase la sentencia de 10 de abril de 1984, Von Colson y Kamann, 14/83, Rec. p. 1891, apartado 15).

41. La obligación de los Estados miembros, derivada de una directiva, de alcanzar el resultado que ésta prevé, así como su deber, conforme al artículo 10 CE, de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación, se imponen a todas las autoridades de los Estados miembros, incluidas, en el marco de sus competencias, las autoridades judiciales (véase la sentencia Von Colson y Kamann, antes citada, apartado 26).

42. Efectivamente, corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales, en particular, asegurar la protección jurídica que se deriva para los justiciables de las disposiciones del Derecho comunitario y garantizar su pleno efecto (sentencia de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, Rec. p. I-8835, apartado 111).

43. A este respecto, procede recordar que el principio de tutela judicial efectiva es un principio general del Derecho comunitario (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de marzo de 2007, Unibet, C-432/05, Rec. p. I-2271, apartado 37 y jurisprudencia allí citada).

44. Es jurisprudencia reiterada que, ante la inexistencia de una normativa comunitaria en esta materia, corresponde al ordenamiento jurídico interno de cada Estado miembro designar los órganos jurisdiccionales competentes y configurar la regulación procesal de los recursos destinados a garantizar la salvaguardia de los derechos que el Derecho comunitario confiere a los justiciables (véanse, en particular, las sentencias de 16 de diciembre de 1976, Rewe, 33/76, Rec. p. 1989, apartado 5; Comet, 45/76, Rec. p. 2043, apartado 13; de 14 de diciembre de 1995, Peterbroeck, C-312/93, Rec. p. I-4599, apartado 12; Unibet, antes citada, 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).

45. No obstante, los Estados miembros tienen la responsabilidad de garantizar, en cada caso, una protección efectiva de estos derechos (véanse, en particular, las sentencias de 9 de julio de 1985, Bozzetti, 179/84, Rec. p. 2301, apartado 17; de 18 de enero de 1996, SEIM, C-446/93, Rec. p. I-73, apartado 32, y de 17 de septiembre de 1997, Dorsch Consult, C-54/96, Rec. p. I-4961, apartado 40).

46. En este contexto, como se desprende de una jurisprudencia reiterada, la regulación procesal de las acciones destinadas a garantizar la tutela de los derechos que el ordenamiento jurídico comunitario confiere a los justiciables no debe ser menos favorable que la referente a recursos semejantes de Derecho interno (principio de equivalencia) ni hacer imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio

de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico comunitario (principio de efectividad) (véanse, en particular, las sentencias, antes citadas, Rewe, apartado 5; Comet, apartados 13 a 16; Peterbroek, apartado 12; Unibet, apartado 43, y Van der Weer y otros, apartado 28).

47. Estas exigencias de equivalencia y de efectividad, que expresan la obligación general a cargo de los Estados miembros de garantizar la tutela judicial de los derechos que los justiciables deducen del Derecho comunitario, también se aplican respecto a la designación de los tribunales competentes para conocer de las demandas basadas en dicho Derecho.

48. En efecto, la inobservancia de tales exigencias en ese ámbito, al igual que el incumplimiento de dichas exigencias en el ámbito de la definición de la regulación procesal, puede violar el principio de tutela judicial efectiva.

49. Debe responderse a la primera cuestión planteada por el órgano jurisdiccional nacional a la luz de estas consideraciones.

50. Procede recalcar que, puesto que la Ley de 2003 constituye la legislación mediante la que Irlanda cumplió las obligaciones que le incumben en virtud de la Directiva 1999/70, una demanda basada en la violación de esta Ley y una demanda basada directamente en dicha Directiva deben ser consideradas un único recurso, como señaló el propio tribunal remitente (en este sentido, véanse las sentencias de 1 de diciembre de 1998, Levez, C-326/96, Rec. p. I-7835, apartados 46 y 47, y de 16 de mayo de 2000, Preston y otros, C-78/98, Rec. p. I-3201, apartado 51). En efecto, como ha señalado la Abogado General en el punto 58 de sus conclusiones, a pesar de que sus fundamentos jurídicos sean formalmente distintos, ambas demandas se refieren a la protección de los mismos derechos, derivados del Derecho comunitario, en concreto, de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco.

51. En estas circunstancias, cuando el legislador nacional ha decidido conferir a tribunales especializados la competencia para conocer de las demandas basadas en la Ley mediante la que se adapta el Derecho interno a la Directiva 1999/70, imponer a los particulares en la situación de los demandantes en el procedimiento principal, que desean someter ante tal tribunal especializado una demanda basada en la violación de dicha Ley, que sometan paralelamente ante un tribunal ordinario una demanda distinta para hacer valer los derechos que podrían deducir directamente de la propia Directiva para el período comprendido entre la fecha de expiración del plazo de adaptación a dicha Directiva y la fecha de entrada en vigor de la Ley mediante la que se lleva a cabo dicha adaptación, sería contrario al principio de efectividad si de ello se derivaran para los particulares inconvenientes procesales, por lo que se refiere, en particular, a los costes, duración y normas de representación, que hagan excesivamente difícil el ejercicio de los derechos derivados de dicha Directiva, extremos que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional nacional.

52. En la vista, Irlanda alegó que la competencia reconocida por la Ley de 2003 a los rights commissioners y a la Labour Court es facultativa y, por consiguiente, no impide a los particulares interponer ante un tribunal ordinario un único recurso, basado en parte en el Derecho nacional y en parte en el Derecho comunitario.

53. Aunque esta afirmación sea exacta, no es menos cierto que, desde el momento en que los particulares desean recurrir, como hicieron los demandantes en el procedimiento principal, a la competencia conferida, aunque sólo sea con carácter facultativo, por el legislador nacional, al adaptar el Derecho interno a la Directiva 1999/70, a estos tribunales especializados para conocer de los litigios basados en la Ley de 2003, el principio de efectividad exige que también puedan reivindicar, ante estos mismos tribunales, la protección de los derechos que pudieran deducir directamente de la propia Directiva, si de las comprobaciones realizadas por el tribunal remitente se dedujera que la obligación de escindir sus recursos en dos demandas distintas y de interponer la basada directamente en dicha Directiva ante un tribunal ordinario da lugar a complicaciones procesales que pueden hacer excesivamente difícil el ejercicio de los derechos que el ordenamiento jurídico comunitario confiere a los interesados.

54. Si el órgano jurisdiccional nacional comprobara que se ha incurrido en dicha violación del principio de efectividad, le incumbiría interpretar, en la medida de lo posible, las normas internas de competencia de modo que contribuya a cumplir el objetivo de garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos que el ordenamiento jurídico comunitario confiere a los justiciables (en este sentido, véase la sentencia Unibet, antes citada, apartado 44).

55. Habida cuenta de las consideraciones precedentes, procede responder a la primera cuestión que el Derecho comunitario, en particular el principio de efectividad, exige que un tribunal especializado, que, en el marco de la competencia que le ha sido conferida, aunque sólo sea con carácter facultativo, por la normativa de adaptación del Derecho interno a la Directiva 1999/70, conozca de una demanda basada en la violación de dicha normativa, se declare competente para conocer también de las pretensiones del demandante basadas directamente en la propia Directiva para el período comprendido entre la fecha de expiración del plazo de adaptación a dicha Directiva y la fecha de entrada en vigor de aquella normativa, si se comprueba que la obligación del demandante de someter paralelamente ante un tribunal ordinario una demanda distinta basada directamente en dicha Directiva entraña inconvenientes procesales que pueden hacer excesivamente difícil el ejercicio de los derechos que le confiere el ordenamiento jurídico comunitario. Incumbe al órgano jurisdiccional realizar las comprobaciones necesarias a tal fin.

Sobre la segunda cuestión

56. En el supuesto de que, habida cuenta de los elementos de respuesta proporcionados respecto a su primera cuestión, el tribunal remitente tuviera que declararse competente para conocer de las pretensiones de los demandantes en el procedimiento principal basadas directamente en la Directiva 1999/70, procede responder a su segunda cuestión, mediante la que pregunta esencialmente si los particulares pueden invocar ante un órgano jurisdiccional nacional las cláusulas 4, apartado 1, y 5, apartado 1, del Acuerdo marco.

57. A este respecto, es jurisprudencia reiterada que, siempre que las disposiciones de una directiva resulten ser, desde el punto de vista de su contenido, incondicionales y suficientemente precisas, los particulares podrán invocarlas frente al Estado, particularmente en su condición de empleador (en este sentido, véanse, en particular, las sentencias de 26 de febrero de 1986, Marshall, 152/84, Rec. p. 723, apartados 46 y 49, y de 20 de marzo de 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Rec. p. I-2741, apartados 69 y 71).

58. Como ha indicado la Abogado General en el punto 87 de sus conclusiones, esta jurisprudencia puede trasladarse a acuerdos que, como el Acuerdo marco, hayan nacido de un diálogo mantenido, sobre la base del artículo 139 CE, apartado 1, entre interlocutores sociales en el ámbito comunitario y han sido aplicados, conforme al apartado 2 de este artículo, mediante una Directiva del Consejo de la Unión Europea, de la que, entonces, forman parte.

Sobre la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco

59. La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco impone, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, la prohibición de tratar 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.

60. Esta disposición prohíbe de manera general y en términos inequívocos cualquier diferencia de trato no justificada objetivamente respecto a los trabajadores con contratos de duración determinada por lo que se refiere a las condiciones de trabajo. Como ha afirmado Impact, su contenido es lo suficientemente preciso para que pueda ser invocada por un justiciable y aplicada por el juez (véase, por analogía, la sentencia Marshall, antes citada, apartado 52).

61. En contra de lo alegado por Irlanda, la inexistencia, en la disposición de que se trata, de una definición del concepto de condiciones de trabajo no impide que dicha disposición pueda ser aplicada por un juez a los hechos del litigio del que deba conocer y, por consiguiente, no priva al contenido de esta disposición de su carácter suficientemente preciso. Así, ya se han considerado suficientemente precisas disposiciones de una directiva a pesar de la inexistencia de definición comunitaria de los conceptos de Derecho laboral incluidos en dichas disposiciones (a este respecto, véase la sentencia de 19 de noviembre de 1991, Francovich y Bonifaci, C-6/90 y C-9/90, Rec. p. I-5357, apartados 13 y 14).

62. Por otra parte, la prohibición precisa impuesta por la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco no necesita la adopción de ningún acto de las instituciones comunitarias (véase, por analogía, la sentencia de 4 de diciembre de 1974, Van Duyn, 41/74, Rec. p. 1337, apartado 6). Por lo demás, la disposición examinada no confiere, en modo alguno, a los Estados miembros la facultad de condicionar o de restringir, al adaptar el Derecho interno a dicha disposición, el alcance de la prohibición que impone en materia de condiciones de trabajo (véase, por analogía, la sentencia Marshall, antes citada, apartado 55).

63. Es cierto que, como ha alegado Irlanda, respecto al principio de no discriminación que contiene dicha disposición, ésta establece una reserva relativa a las justificaciones basadas en razones objetivas.

64. Sin embargo, como ha señalado el propio tribunal remitente, la aplicación de esta reserva es susceptible de control jurisdiccional (véase, como ejemplo de tal control sobre el concepto de razones objetivas en el contexto de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, la sentencia de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, Rec. p. I-6057, apartados 58 a 75), de modo que la posibilidad de invocarla no impide considerar que la disposición examinada confiere a los particulares derechos que pueden invocar ante los tribunales nacionales y que éstos deben salvaguardar (véanse, por analogía, las sentencias Van Duyn, antes citada, apartado 7; 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 de 17 de diciembre de 2002, Baumbast y R, C-413/99, Rec. p. I-7091, apartados 85 y 86).

65. La precisión y el carácter incondicional de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco no resultan tampoco desvirtuados por el apartado 2 de esta cláusula. En efecto, como ha señalado la Abogado General en el punto 101 de sus conclusiones, el apartado 2 sólo hace hincapié en una de las consecuencias que, en su caso, puede acarrear, bajo el control eventual del juez, la aplicación del principio de no discriminación a favor de los trabajadores con contratos de duración determinada sin menoscabar en modo alguno el contenido mismo de este principio.

66. En cuanto a la cláusula 4, apartado 3, del Acuerdo marco, invocada asimismo por Irlanda para negar el efecto directo de su apartado 1, procede señalar que deja a los Estados miembros y/o a los interlocutores sociales la tarea de definir las disposiciones destinadas a facilitar la "aplicación" del principio de prohibición de discriminación impuesto por esta cláusula.

67. Por tanto, tales disposiciones de aplicación no pueden, en modo alguno, referirse a la definición del contenido mismo de este principio (véase, por analogía, la sentencia de 19 de enero de 1982, Becker, 8/81, Rec. p. 53, apartados 32 y 33). Como ha sugerido el propio tribunal remitente y ha alegado Impact, no pueden condicionar su existencia o restringir su alcance (véanse, por analogía, las sentencias de 21 de junio de 1974, Reyners, 2/74, Rec. p. 631, apartados 21 y 26, y Becker, antes citada, apartado 39).

68. De ello se desprende que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco es, desde el punto de vista de su contenido, incondicional y lo suficientemente precisa para poder ser invocada por un particular ante un tribunal nacional.

Sobre la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco

69. La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco impone a los Estados miembros, a efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, la obligación de adoptar una o varias de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contemple medidas legales equivalentes. Las tres medidas enumeradas se refieren, respectivamente, a las razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales, a la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada y al número de sus renovaciones.

70. Al imponer la adopción efectiva y vinculante de al menos una de las medidas enumeradas en dicha disposición, destinadas a prevenir la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, en el caso de que el Derecho nacional no contenga ya medidas equivalentes (véanse las sentencias Adeneler y otros, antes citada, apartados 65 y 101; 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), la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco asigna a los Estados miembros un objetivo general, consistente en la prevención de tales abusos, dejándoles sin embargo la elección de los medios para alcanzarlo.

71. 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.

72. Ciertamente, como ha alegado la Comisión remitiéndose a la sentencia Francovich y Bonifaci, antes citada (apartado 17), la facultad del Estado miembro de elegir entre una multiplicidad de medios posibles para conseguir el resultado prescrito por una directiva no excluye la posibilidad, para los particulares, de alegar ante los órganos jurisdiccionales nacionales los derechos cuyo contenido puede determinarse con suficiente precisión basándose únicamente en las disposiciones de la directiva (en este sentido, véanse también las sentencias de 2 de agosto de 1993, Marshall, C-271/91, Rec. p. I-4367, apartado 37, y Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 105).

73. Sin embargo, es preciso constatar que, a diferencia de la disposición controvertida en el asunto que dio lugar a la sentencia Francovich y otros, antes citada, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco no contiene ninguna obligación incondicional y lo suficientemente precisa para poder ser invocada a falta de medidas de adaptación adoptadas dentro de plazo, por un particular ante un tribunal nacional.

74. En la sentencia Francovich y otros, antes citada, a pesar de la libertad de elección que la directiva de que se trataba dejaba a los Estados miembros para alcanzar el resultado perseguido por ella, el Tribunal de Justicia pudo identificar en ella disposiciones que definían, de manera incondicional y suficientemente precisa, un contenido de protección mínima a favor de los particulares, en aquel asunto, una garantía mínima relativa al pago de créditos salariales en caso de insolvencia del empresario (respecto a otros supuestos de identificación de tal protección mínima, véanse las sentencias de 3 de octubre de 2000, Simap, C-303/98, Rec. p. I-7963, apartados 68 y 69, y Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 105).

75. Ahora bien, en el presente asunto, no puede acogerse la tesis de la Comisión conforme a la cual la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco también determina tal protección material mínima al exigir, a falta de cualquier otra medida destinada a combatir los abusos o, al menos, de una medida suficientemente eficaz, objetiva y transparente a tal fin, que existan razones objetivas que justifiquen la renovación de contratos o de relaciones laborales de duración determinada sucesivos.

76. En efecto, por una parte, aunque, como señaló el Tribunal de Justicia en el apartado 67 de la sentencia Adeneler y otros, antes citada, a tenor del punto 7 de las Consideraciones generales del Acuerdo marco, las partes signatarias del Acuerdo marco estimaron que "una utilización de los contratos de trabajo de duración determinada basada en razones objetivas constituye una forma de evitar abusos", lo cierto es que la interpretación preconizada por la Comisión equivaldría a instaurar una jerarquía entre las distintas medidas contempladas en la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo marco, a pesar de que los propios términos de esta disposición indican inequívocamente que las diferentes medidas contempladas se consideran "equivalentes".

77. Por otra parte, como también ha señalado la Abogado General en el punto 116 de sus conclusiones, la interpretación que propone la Comisión privaría de sentido la elección de los medios que permite la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, puesto que permitiría a un particular alegar la falta de razones objetivas para impugnar la renovación de su contrato de duración determinada incluso aunque esta renovación no infringiera las normas relativas a la duración máxima total o al número de renovaciones que el Estado miembro interesado hubiera adoptado conforme a las opciones ofrecidas por dicha cláusula 5, apartado 1, letras b) y c).

78. Por tanto, a diferencia de lo que se admitió en los asuntos que dieron lugar a las sentencias citadas en el apartado 72 de esta sentencia, en el presente asunto 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.

79. De ello se desprende que esta disposición 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.

80. A la vista de las consideraciones precedentes, procede responder a la segunda cuestión que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco es incondicional y lo suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un tribunal nacional, lo que, en cambio, no sucede en el caso de la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo marco.

Sobre la tercera cuestión

81. Mediante su tercera cuestión, el tribunal remitente pregunta fundamentalmente, teniendo en cuenta las respuestas a la primera cuestión y a la segunda cuestión en la medida en que ésta se refiere a la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, si esta disposición del Acuerdo marco prohíbe a un Estado miembro, en su condición de empleador, renovar un contrato de trabajo de duración determinada por un período de hasta ocho años 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 Ley de adaptación a dicha Directiva.

82. En el marco de esta tercera cuestión, el tribunal remitente precisa que, anteriormente, el contrato de que se trata siempre había sido renovado por períodos más cortos, que el empleador necesita los servicios del interesado durante un período de tiempo que excede de la duración habitual de renovación, que la renovación del contrato por un período más largo produce el efecto de privar al trabajador de la aplicación de la cláusula 5 del Acuerdo marco después de la adaptación del Derecho nacional, y que no existen razones objetivas, ajenas a la condición de trabajador con un contrato de duración determinada del interesado, que justifiquen tal renovación.

83. En el supuesto de que, habida cuenta de los elementos de respuesta proporcionados respecto a su primera cuestión, el tribunal remitente tuviera que declararse competente para conocer de las pretensiones de los demandantes en el procedimiento principal basadas directamente en la Directiva 1999/70, procede precisar que, si bien, como se ha respondido a la segunda cuestión, el contenido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco no es incondicional y lo suficientemente preciso para que un particular pueda invocarlo ante un tribunal nacional, a tenor del artículo 249 CE, párrafo tercero, la Directiva, aunque deje a las autoridades nacionales la elección de

la forma y los medios, obliga a los Estados miembros destinatarios en cuanto al resultado que deba conseguirse (véase la sentencia Von Colson y Kamann, antes citada, apartado 15).

84. Así, en su artículo 2, párrafo primero, la Directiva 1999/70 dispone que los Estados miembros deben adoptar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por dicha Directiva.

85. Como ya se ha recordado en el apartado 41 de la presente sentencia, la obligación de los Estados miembros de alcanzar el resultado previsto por una directiva y su deber, conforme al artículo 10 CE, de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación, se imponen a todas las autoridades de los Estados miembros (véase la sentencia Von Colson y Kamann, antes citada, apartado 26). Tales obligaciones pesan sobre estas autoridades, incluidas, en su caso, las autoridades en su condición de empleador público.

86. Por lo que se refiere al objetivo prescrito por la Directiva 1999/70 y por el Acuerdo marco, como se deduce de los puntos 6 y 8 de sus Consideraciones generales, éste parte de la premisa de que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de relación laboral, aunque reconoce al mismo tiempo que los contratos de duración determinada son característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades (véase la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 61).

87. En consecuencia, el Acuerdo marco concibe la estabilidad en el empleo como un componente primordial de la protección de los trabajadores (véase la sentencia de 22 de noviembre de 2005, Mangold, C-144/04, Rec. p. I-9981, apartado 64), mientras que, como se deduce del párrafo segundo del Preámbulo del Acuerdo marco y del punto 8 de sus Consideraciones generales, los contratos de trabajo de duración determinada sólo en ciertas circunstancias pueden responder simultáneamente a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores (véase la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 62).

88. Desde este punto de vista, el Acuerdo marco pretende imponer unos límites a la utilización sucesiva de este último tipo de relaciones laborales, considerado fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, estableciendo un cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados (véase la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 63).

89. Como se desprende de la cláusula 1, letra b), de este Acuerdo marco, su objeto consiste en establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada. Según sus propios términos, la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo marco persigue específicamente este objetivo de prevención.

90. De ello se desprende que los Estados miembros están obligados, en virtud tanto de los artículos 10 CE y 249 CE, párrafo tercero, como de la propia Directiva 1999/70, a adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para alcanzar el objetivo contemplado por dicha Directiva y por el Acuerdo marco, consistente en evitar el recurso abusivo a contratos de duración determinada.

91. Pues bien, esta obligación se vería privada de su efecto útil si una autoridad de un Estado miembro, actuando como empleador público, pudiera renovar contratos por una duración anormalmente larga en el período comprendido entre la fecha en que expira el plazo de adaptación a la Directiva 1999/70 y la fecha de entrada en vigor de la Ley de adaptación a dicha Directiva, con el resultado de privar a los interesados, durante un plazo no razonable, de la posibilidad de acogerse a las medidas adoptadas por el legislador nacional para adaptar el Derecho interno a la cláusula 5 del Acuerdo marco.

92. Habida cuenta de las consideraciones precedentes, procede responder a la tercera cuestión que los artículos 10 CE y 249 CE, párrafo tercero, y la Directiva 1999/70 deben interpretarse en el sentido de que una autoridad de un Estado miembro que actúe como empleador público no está autorizada a adoptar medidas, contrarias al objetivo perseguido por dicha Directiva y el Acuerdo marco respecto a la prevención de la utilización abusiva de contratos de duración determinada, que consisten en renovar tales contratos por una duración anormalmente larga en el período comprendido entre la fecha en que expira el plazo de adaptación a dicha Directiva y la de entrada en vigor de la Ley mediante la que se lleva a cabo dicha adaptación.

Sobre la cuarta cuestión

93. En el supuesto de que, habida cuenta de los elementos de respuesta proporcionados respecto a su primera cuestión, el tribunal remitente no tuviera que declararse competente para conocer de las pretensiones de los demandantes en el procedimiento principal basadas directamente en la Directiva 1999/70, procede responder a su cuarta cuestión, mediante la que pregunta fundamentalmente si tiene la obligación, conforme a su deber de interpretar el Derecho interno de conformidad con el Derecho comunitario, de conferir a la Ley de 2003 un efecto retroactivo a la fecha de expiración del plazo de adaptación del Derecho interno a dicha Directiva.

94. Con carácter preliminar procede señalar que la cuarta cuestión únicamente se refiere al artículo 6 de la Ley de 2003, que constituye la medida de adaptación del Derecho interno a la cláusula 4 del Acuerdo marco.

95. En efecto, en la resolución de remisión se indica que los demandantes en el procedimiento principal han reconocido que, por el contrario, el tenor empleado en el artículo 9 de la Ley de 2003 excluye la eficacia retroactiva de dicho artículo, que constituye la adaptación del Derecho interno a la cláusula 5 del Acuerdo marco, si no se quiere llevar a cabo una interpretación contra legem.

96. Por consiguiente, es preciso examinar si, en el supuesto, contemplado en el apartado 93 de esta sentencia, de que el tribunal remitente sólo fuera competente para pronunciarse sobre las demandas presentadas en el procedimiento principal en la medida en que éstas se basan en la infracción de la Ley de 2003, dicho tribunal está obligado, con arreglo a la exigencia de interpretación conforme, a conferir al artículo 6 de dicha Ley un efecto retroactivo a la fecha de expiración del plazo de adaptación del Derecho interno a la Directiva 1999/70.

97. A este respecto, el tribunal remitente precisa que, aunque el tenor de este artículo de la Ley de 2003 no impida expresamente reconocer efecto retroactivo a la citada disposición, existe una norma de Derecho interno relativa a la interpretación de las leyes que excluye que una ley se aplique retroactivamente, salvo indicación clara e inequívoca en sentido contrario.

98. A este respecto procede recordar que, al aplicar el Derecho interno y, en particular, las disposiciones de una normativa específicamente adoptada para ejecutar lo exigido por una directiva, los órganos jurisdiccionales nacionales están obligados a interpretar ese Derecho, en la medida de lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de esta directiva para alcanzar el resultado que ésta persigue y, por lo tanto, atenerse al artículo 249 CE, párrafo tercero (véase, en particular, la sentencia Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 113 y la jurisprudencia allí citada).

99. En efecto, la exigencia de una interpretación conforme del Derecho nacional es inherente al régimen del Tratado CE, en la medida en que permite que los órganos jurisdiccionales nacionales garanticen, en el marco de sus competencias, la plena efectividad del Derecho comunitario cuando resuelven los litigios de que conocen (véanse, en particular, las sentencias Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 114, y Adeneler y otros, apartado 109).

100. Sin embargo, 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 (véanse las sentencias de 8 de octubre de 1987, Kolpinghuis Nijmegen, 80/86, Rec. p. 3969, apartado 13, y Adeneler y otros, antes citada, apartado 110; véase asimismo, por analogía, la sentencia de 16 de junio de 2005, Pupino, C-105/03, Rec. p. I-5285, apartados 44 y 47).

101. 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 (véanse las sentencias, antes citadas, Pfeiffer y otros, apartados 115, 116, 118 y 119, y Adeneler y otros, apartado 111).

102. En el presente asunto, puesto que, según los datos contenidos en la resolución de remisión, el Derecho interno parece contener una norma que excluye la aplicación retroactiva de una ley a falta de indicación clara e inequívoca en contrario, incumbe al tribunal remitente comprobar si existe en ese Derecho, especialmente en la Ley de 2003, una disposición, con una indicación de esta naturaleza, que permita conferir tal efecto retroactivo al artículo 6 de dicha Ley.

103. A falta de tal disposición, el Derecho comunitario, en particular la exigencia de interpretación conforme, no podría ser interpretado, si no se quiere obligar al tribunal remitente a interpretar su Derecho nacional contra legem, en el sentido de que le obliga a conferir al artículo 6 de la Ley de 2003 un alcance retroactivo a la fecha de expiración del plazo de adaptación del Derecho interno a la Directiva 1999/70.

104. Habida cuenta de las consideraciones precedentes, procede responder a la cuarta cuestión que, en la medida en que el Derecho nacional aplicable contenga una norma que excluya la aplicación retroactiva de una ley a falta de indicación clara e inequívoca en sentido contrario, un tribunal nacional ante el que se ha interpuesto una demanda basada en la violación de una disposición de la Ley nacional por la que se adapta el Derecho interno a la Directiva 1999/70 sólo está obligado, en virtud del Derecho comunitario, a conferir a dicha disposición un efecto retroactivo a la fecha de expiración del plazo de adaptación del Derecho interno a dicha Directiva si existe, en ese Derecho interno, una indicación de esta naturaleza, que permita conferir a esta disposición tal efecto retroactivo.

Sobre la quinta cuestión

105. En el supuesto de que, habida cuenta de los elementos de respuesta proporcionados respecto a su primera cuestión, el tribunal remitente tuviera que declararse competente para conocer de las pretensiones de los demandantes en el procedimiento principal basadas directamente en la Directiva 1999/70, procede responder a la quinta cuestión, mediante la que pregunta si las condiciones de trabajo en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco incluyen las condiciones de un contrato de trabajo relativas a la retribución y a las pensiones.

106. A este respecto, como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, el Consejo, al adoptar la Directiva 1999/70, que tiene por objeto la aplicación del Acuerdo marco, se basó en el artículo 139 CE, apartado 2, que dispone que la aplicación de los acuerdos celebrados a nivel comunitario se realizará en los ámbitos sujetos al artículo 137 CE (sentencia de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Rec. p. I-7109, apartado 33).

107. Entre estas materias figuran, en el artículo 137 CE, apartado 1, letra b), las "condiciones de trabajo".

108. Es preciso constatar que ni los términos del artículo 137 CE, apartado 1, letra b), ni los de la cláusula 4 del Acuerdo marco permiten por sí solos determinar si las condiciones de trabajo a que se refieren estas dos disposiciones incluyen o no las condiciones relativas a elementos como las retribuciones y las pensiones controvertidas en el procedimiento principal.

109. A este respecto, el hecho, puesto de manifiesto por el Gobierno del Reino Unido, de que determinado número de disposiciones de Derecho comunitario, como 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), modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 (DO L 269, p. 15), 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), o incluso 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), mencionen expresamente que el concepto de condiciones de empleo y de trabajo a que se refieren estas disposiciones engloba las retribuciones no permite deducir de la inexistencia de una mención en este sentido en la cláusula 4 del Acuerdo marco que el concepto de condiciones de trabajo a efectos de la aplicación de esta cláusula no se refiera a aspectos económicos como los controvertidos en el procedimiento principal.

110. Puesto que los términos de la cláusula 4 del Acuerdo marco no permiten dirimir la cuestión de interpretación planteada, procede, conforme a una jurisprudencia reiterada, tener en cuenta su contexto y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forma parte (véanse, en particular, las sentencias de 17 de noviembre de 1983, Merck, 292/82, Rec. p. 3781, apartado 12; de 21 de febrero de 1984, St. Nikolaus Brenneri und Likörfabrik, 337/82, Rec. p. 1051, apartado 10; de 14 de octubre de 1999, Adidas, C-223/98, Rec. p. I-7081, apartado 23, y de 7 de junio de 2007, Britannia Alloys & Chemicals/Comisión, C-76/06 P, Rec. p. I-4405, apartado 21).

111. A este respecto, como ya ha indicado el Tribunal de Justicia (sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, apartado 36), del tenor de la cláusula 1, letra a), del Acuerdo marco, se desprende que uno de sus objetivos es "mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respecto al principio de no discriminación". De igual modo, el Preámbulo del Acuerdo marco precisa, en su párrafo tercero, que éste "ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación". El considerando decimocuarto de la Directiva 1999/70 precisa, al efecto, que el objetivo del Acuerdo marco consiste, en particular, en mejorar la calidad del trabajo de duración determinada estableciendo condiciones mínimas que garanticen la aplicación del principio de no discriminación.

112. El Acuerdo marco, en concreto, su cláusula 4, persigue una finalidad que participa de los objetivos fundamentales inscritos en el artículo 136 CE, párrafo primero, así como en el párrafo tercero del Preámbulo del Tratado y en los números 7 y 10, párrafo primero, de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, a la que se remite la citada disposición del Tratado, y que guardan relación con la mejora de las condiciones de vida y de trabajo y con la existencia de una protección social adecuada de los trabajadores, en el presente asunto, de los trabajadores con contratos de duración determinada.

113. Por lo demás, el artículo 136 CE, párrafo primero, que define los objetivos para cuya consecución el Consejo puede aplicar, en las materias a que se refiere el artículo 137 CE y de conformidad con el artículo 139 CE, apartado 2, acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales a nivel comunitario, se remite a la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, que incluye, en la parte I, número 4, el derecho de todos los trabajadores a una "remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso", entre los objetivos que se comprometen a alcanzar las partes contratantes, a tenor del artículo 20, que figura en la parte III de dicha Carta.

114. Habida cuenta de estos objetivos, la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social comunitario que no puede ser interpretado de manera restrictiva (véase la sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, apartado 38).

115. Como han alegado tanto Impact como la Comisión, una interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo marco que excluyera categóricamente del concepto de "condiciones de trabajo", a los efectos de dicha cláusula, las condiciones económicas, como las relacionadas con la retribución y las pensiones, equivaldría a reducir, haciendo caso omiso del objetivo asignado a dicha cláusula, el ámbito de protección reconocido a los trabajadores afectados frente a las discriminaciones, al introducir una distinción, basada en la naturaleza de las condiciones de trabajo, que los términos empleados en esta cláusula no sugieren en absoluto.

116. Por lo demás, como ha señalado la Abogado General en el punto 161 de sus conclusiones, tal interpretación privaría de sentido a la referencia al principio *pro rata temporis* contenida en la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo marco, que, por definición, sólo puede aplicarse a prestaciones divisibles, como las que se derivan de las condiciones de trabajo económicas, relativas, por ejemplo, a las retribuciones y a las pensiones.

117. En contra de lo que han alegado Irlanda y el Gobierno del Reino Unido, al análisis precedente no queda enervado por la jurisprudencia desarrollada por el Tribunal de Justicia en el ámbito de la igualdad de trato entre hombre y mujeres, conforme a la cual las condiciones de trabajo en el sentido de la Directiva 76/207, en su versión anterior a la que se desprende de la Directiva 2002/73, no incluyen las retribuciones (véanse, en particular, las sentencias de 13 de febrero de 1996, Gillespie y otros, C-342/93, Rec. p. I-475, apartado 24; de 12 de octubre de 2004, Wippel, C-313/02, Rec. p. I-9483, apartados 29 a 33, y de 8 de septiembre de 2005, McKenna, C-191/03, Rec. p. I-7631, apartado 30).

118. En efecto, dicha jurisprudencia se explica por la existencia paralela del artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE fueron sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE) y de una directiva específica sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de retribuciones, en concreto, la 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).

119. Habida cuenta de la inexistencia de tal dualidad normativa respecto al principio de no discriminación de los trabajadores con un contrato de duración determinada, de dicha jurisprudencia no puede extraerse ninguna criterio para interpretar el concepto de "condiciones de trabajo" en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco.

120. Por lo que se refiere a la objeción del Irlanda y del Gobierno del Reino Unido, basada en el artículo 137 CE, apartado 5, tal como ha sido interpretado por la sentencia de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros (C-14/04, Rec. p. I-10253, apartados 38 y 39), procede recordar que la Directiva 1999/70 se adoptó tomando como base el artículo 139 CE, apartado 2, que se remite al artículo 137 CE para la enumeración de las materias incluidas en la competencia del Consejo a efectos, en particular, de la aplicación de los acuerdos celebrados por los interlocutores sociales a nivel comunitario.

121. A tenor del artículo 137 CE, apartado 5, las disposiciones de este artículo "no se aplicarán a las remuneraciones, al derecho de asociación y sindicación, al derecho de huelga ni al derecho de cierre patronal".

122. Como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, dado que el apartado 5 del artículo 137 CE constituye una excepción a lo dispuesto en los apartados 1 a 4 del mismo artículo, las materias reservadas por el citado apartado deben ser objeto de interpretación estricta, para

no afectar indebidamente al alcance de los mencionados apartados 1 a 4 ni desvirtuar los objetivos perseguidos por el artículo 136 CE (sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, apartado 39).

123. Por lo que se refiere más concretamente a la excepción relativa a las "remuneraciones", establecida en el artículo 137 CE, apartado 5, ésta encuentra su razón de ser en el hecho de que la fijación del nivel de las retribuciones entra dentro del ámbito de la autonomía contractual de los interlocutores sociales a nivel nacional y corresponde a la competencia de los Estados miembros en la materia. En estas circunstancias, se ha considerado adecuado, en el estado actual del Derecho comunitario, excluir la fijación del nivel de los salarios de una armonización con arreglo a los artículos 136 CE y siguientes (sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, apartados 40 y 46).

124. Como ha alegado la Comisión, dicha excepción debe interpretarse consiguientemente en el sentido de que se refiere a las medidas que, como las que uniforman todo o parte de los elementos constitutivos de los salarios y/o de su nivel en los Estados miembros o las que establecen un salario mínimo comunitario, suponen una injerencia directa del Derecho comunitario en la determinación de las retribuciones en la Comunidad.

125. Sin embargo, dicha excepción no puede extenderse a cualquier aspecto que guarde alguna relación con la remuneración, si no se quiere privar de gran parte de su contenido a algunos ámbitos contemplados en el artículo 137 CE, apartado 1 (véase, en este sentido, la sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, apartado 41; en el mismo sentido, véanse también la sentencia de 12 de noviembre de 1996, Reino Unido/Consejo (C-84/94, Rec. p. I-5755), sobre la competencia del Consejo para adoptar, basándose en el artículo 118 A del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 a 143 CE), 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), especialmente el artículo 7 de esta Directiva, relativo a la concesión de cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas).

126. De ello se desprende que la reserva del artículo 137 CE, apartado 5, no impide interpretar la cláusula 4 del Acuerdo marco en el sentido de que impone a los Estados miembros la obligación de garantizar a los trabajadores con contratos de duración determinada la aplicación del principio de no discriminación también en materia de retribuciones. Por consiguiente, esta reserva no puede impedir a trabajadores como los demandantes en el procedimiento principal oponerse, alegando el efecto directo de dicha cláusula 4, apartado 1, a la aplicación en materia de retribuciones de un trato que, sin justificación objetiva alguna, sea menos favorable que el dispensado a este respecto a los trabajadores fijos comparables (en este sentido, véase la sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, apartados 42 y 47).

127. Por los motivos expuestos en los apartados 43 a 45 de la sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, la interpretación precedente no es en modo alguno incompatible con las consideraciones que figuran en los apartados 38 y 39 de la sentencia Dellas y otros, antes citada.

128. En la vista, el Gobierno del Reino Unido afirmó, además, que de la sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, puede deducirse que el principio de no discriminación establecido en el Acuerdo marco sólo se refiere a los elementos constitutivos de la retribución, excepto su nivel, que las autoridades nacionales competentes pueden seguir fijando de manera diferenciada para los trabajadores fijos y para los trabajadores con contrato de duración determinada.

129. Sin embargo, aunque sea cierto, como se desprende de los apartados 40 y 46 de la sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, y ha sido recordado en los apartados 123 y 124 de la presente sentencia, que la determinación del nivel de los distintos elementos constitutivos de la retribución de un trabajador no es competencia del legislador comunitario y sigue correspondiendo indudablemente a las autoridades competentes de los distintos Estados miembros, no es menos cierto que, en el ejercicio de su competencia en los ámbitos no incluidos en la de la Comunidad, estas autoridades deben respetar el Derecho comunitario (véanse, en este sentido, las sentencias de 11 de diciembre de 2007, International Transport Workers' Federation y Finnish Seamen's Union, C-438/05, Rec. p. I-0000, apartado 40, y de 18 de diciembre de 2007, Laval un Partneri, C-341/05, Rec. p. I-0000, apartado 87), en particular la cláusula 4 del Acuerdo marco.

130. De ello se deduce que, al determinar tanto los elementos constitutivos de la retribución como el nivel de estos elementos, las autoridades nacionales competentes deben aplicar a los trabajadores con contratos de duración determinada el principio de no discriminación como está recogido en la cláusula 4 del Acuerdo marco.

131. Respecto a las pensiones, procede precisar que, conforme a la jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia dictada en el contexto del artículo 119 del Tratado CE y, posteriormente, a partir del 1 de mayo de 1999, en el contexto del artículo 141 CE, artículos relativos al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de retribuciones, están incluidas en el concepto de "retribución", en el sentido del artículo 141 CE, apartado 2, párrafo segundo, las pensiones que dependen de la relación de empleo que vincula al trabajador con el empleador, con exclusión de las que se derivan de un régimen legal a cuya financiación contribuyan los trabajadores, los empleadores y, en su caso, los poderes públicos en una medida que depende menos de tal relación de trabajo que de consideraciones de política social (véanse, en particular, las sentencias de 25 de mayo de 1971, Defrenne, 80/70, Rec. p. 445, apartados 7 y 8; de 13 de mayo de 1986, Bilka, 170/84, Rec. p. 1607, apartados 16 a 22; de 17 de mayo de 1990, Barber, C-262/88, Rec. p. I-1889, apartados 22 a 28, y de 23 de octubre de 2003, Schönheit y Becker, C-4/02 y C-5/02, Rec. p. I-12575, apartados 56 a 64).

132. Habida cuenta de esta jurisprudencia procede declarar que están comprendidas en el concepto de "condiciones de trabajo", en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, las pensiones que dependen de una relación de trabajo entre el trabajador y el empleador, con exclusión de las pensiones legales de seguridad social, que dependen menos de tal relación que de consideraciones de orden social.

133. Esta interpretación viene corroborada por la indicación que figura en el párrafo quinto del Preámbulo del Acuerdo marco, conforme a la cual las partes de éste "(reconocen) que los asuntos relativos a los regímenes legales de seguridad social son competencia de los Estados miembros" y apelan a éstos para que concreten su Declaración sobre el empleo del Consejo Europeo de Dublín de 1996, que puso de relieve, entre otras cosas, la necesidad de adaptar los sistemas de seguridad social a los nuevos modelos de trabajo para facilitar una protección social adecuada a las personas que efectúan esos nuevos tipos de trabajo.

134. Habida cuenta de las consideraciones precedentes, procede responder a la quinta cuestión que la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que las condiciones de trabajo a las que se refiere dicha disposición incluyen las condiciones relativas a la retribución y a las pensiones que dependen de la relación de trabajo, con exclusión de las condiciones relativas a las pensiones que se derivan de un régimen legal de seguridad social.

Costas

135. 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 (Gran Sala) declara:

1) El Derecho comunitario, en particular el principio de efectividad, exige que un tribunal especializado, que, en el marco de la competencia que le ha sido conferida, aunque sólo sea con carácter facultativo, por la normativa de adaptación del Derecho interno 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, conozca de una demanda basada en la violación de dicha normativa, se declare competente para conocer también de las pretensiones del demandante basadas directamente en la propia Directiva para el período comprendido entre la fecha de expiración del plazo de adaptación a dicha Directiva y la fecha de entrada en vigor de aquella normativa, si se comprueba que la obligación del demandante de someter paralelamente ante un tribunal ordinario una demanda distinta basada directamente en dicha Directiva entraña inconvenientes procesales que pueden hacer excesivamente difícil el ejercicio de los derechos que le confiere el ordenamiento jurídico comunitario. Incumbe al órgano jurisdiccional realizar las comprobaciones necesarias a tal fin.

2) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura como anexo de la Directiva 1999/70, es incondicional y lo suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un tribunal nacional, lo que, en cambio, no sucede en el caso de la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo marco.

3) Los artículos 10 CE y 249 CE, párrafo tercero, y la Directiva 1999/70 deben interpretarse en el sentido de que una autoridad de un Estado miembro que actúe como empleador público no está autorizada a adoptar medidas, contrarias al objetivo perseguido por dicha Directiva y el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada respecto a la prevención de la utilización abusiva de contratos de duración determinada, que consisten en renovar tales contratos por una duración anormalmente larga en el período comprendido entre la fecha en que expira el plazo de adaptación a adaptación.

4) En la medida en que el Derecho nacional aplicable contenga una norma que excluya la aplicación retroactiva de una ley a falta de indicación clara e inequívoca en sentido contrario, un tribunal nacional ante el que se ha interpuesto una demanda basada en la violación de una disposición de la Ley nacional por la que se adapta el Derecho interno a la Directiva 1999/70 sólo está obligado, en virtud del Derecho comunitario, a conferir a dicha disposición un efecto retroactivo a la fecha de expiración del plazo de adaptación del Derecho interno a dicha Directiva si existe, en ese Derecho interno, una indicación de esta naturaleza, que permita conferir a esta disposición tal efecto retroactivo.

5) La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que las condiciones de trabajo a las que se refiere dicha disposición incluyen las condiciones relativas a la retribución y a las pensiones que dependen de la relación de trabajo, con exclusión de las condiciones relativas a las pensiones que se derivan de un régimen legal de seguridad social.

Firmas

Lengua de procedimiento: inglés.